جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

" الحماية القانونية لحق العامل الذي يترك العمل لاستخدامه في عملٍ يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه"

إعداد الطالبة
لبنى أحمد علي الخوالدة

إشراف
الدكتور عبدالله الزبيدي

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليـــــــا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الحقوق قسم القانون الخـــــــــــاص

جامعة مؤتة، 2010

الإهداء

إلى من تعجل القدر بخطفه منا، ومن كان بلسماً شافياً لجراحنا، ومـن كـان يسهر لننام ويتعب لنهنأ، ولمن كان ينظر إلي بعين الرضا والحب والحنان، وإلـى من كان ينتظر هذا اليوم بفارغ الصبر، إلى روح والدي الطاهرة رحمه الله.

إلى من هي لنا شمعةً وضياء إلى من هي نبضاً لقلوبنا وضياء لعيوننا، إلى من هي مثالاً للمدرسة التي أعدتنا خير إعداد، والى من طوقت أعناقنا بكـل مـا هـو جميل، وأنارت لنا درب السعادة، والدتي الغالية.

إلى من هو في الحياة الأجمل والأوفى، إلى من سـهر الليـالي بكـل عـزم وإصرار للوقوف بجانبي خطوة بخطوة، يشد من آزري ويرفع مـن همتـي نحـو الذرى، إلى من كان القلب النابض لي، إلى زوجي فيصل.

إلى فلذات كبدي أبنائي: نور، إسراء، محمد، سارة.

أهدي هذا الجهد المتواضع.

لبنى أحمد علي الخوالدة

الشكر والتقدير

فبعد الانتهاء من إعداد هذه الرسالة، فلا يسعني إلا أن أتقدم بواسع الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل وصاحب الخلق الرفيع والصدر الواسع والعلم القيم المشرف على الرسالة الدكتور عبدالله الزبيدي الذي كان الأخ والمرشد والمعلم الذي أنار الطريق لي خطوة بخطوة وسطراً بسطر، ولم يدخر جهداً لدعمي بأقصى جهد وعناية.

كما وأتقدم بالشكر من أصحاب السعادة الدكتور عبد العزيز اللصاصمة أستاذ القانون المدني في جامعة مؤتة والدكتور جعفر المغربي أستاذ القانون المدني بجامعة مؤتة والدكتور أنيس المنصور أستاذ القانون المدني في جامعة الإسراء الخاصة / أعضاء لجنة المناقشة على الرسالة العلمية التي قدمتها، فلهم مني كل الشكر والتقدير على جهودهم في إثراء المعلومات وتفعيل المناقشة.

كما أتقدم بالشكر إلى زوجي الغالي على دعمه الموصول لي طيلة فترة الدراسة، كما أتقدم بالشكر إلى إخوتي وزملائي على دعمهم المتواصل.

كما واشكر الدكتور حسن البكور، والسيد عاطف المحاميد على مساعدتهم في تدقيق الرسالة لغوياً، وكل من ساهم في انجاز هذه الرسالة.

لبنى أحمد علي الخوالدة

فهرس المحتويات

الملخص

الحماية القانونية لحق العامل الذي يترك العمل لاستخدامه في عملٍ يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه

لبنى أحمد الخوالدة

جامعة مؤتة 2010

يتناول هذا البحث الحماية القانونية لحق العامل الذي يترك العمل لاستخدامه في عملٍ يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه، من خلال الوقوف على مشروعية قيام صاحب العمل بتكليف العامل بأعمال متفق عليها في العقد وأخرى غير متفق عليها، بحيث يتم بحث الاختلاف بين العمل بنوعيه: البين وغير البين؛ للتعرف على مدى الحماية التي يتمتع بها العامل عند استخدامه في كلا النوعين، وحق العامل بترك العمل عند استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، كما يركز البحث على بيان الآثار القانونية المترتبة على ترك العامل للعمل عند هذا الاستخدام، وبيان الحقوق المالية والعمالية للعامل عند الترك.

وخلُص البحث إلى مشروعية قيام صاحب العمل بتكليف العامل في أعمال لا تختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، وعدم جواز تكليف العامل بأعمال تختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليها في العقد إلا في حالات قررتها المادة (17) من قانون العمل الأردني، كما خلُص البحث أيضاً أن منع تكليف العامل بعملٍ يختلف اختلافاً بيّناً ليس مطلقاً لكنه محدد بنص القانون الذي راعى الزمان، والمكان، والقدرة الجسدية للعامل، كما أن العامل يحتفظ بجميع حقوقه القانونية عند تركه العمل وفق هذه الحالة.

Abstract

"Legal Protection of the Rights of the Worker Who Quits his Job after being Charged with Some Kind of Work Totally Different from the Agreed upon One"

Lubna A. Al-Khawldeh

Mu’tah University, 2010

This study tackles the rights of the worker who quits his/her job after being charged with some kind of work totally different from the agreed upon work that is explicitly stated in the contract. By so doing and in order to explore the degree of protection that the worker enjoys when s/he gets charged with agreed and non-agreed upon works and his/her right to quit when charged with a non-agreed upon work, an attempt has been made here to shed light on the differences between the two kinds of works and the employer’s legitimacy to charge the worker or employee with the non-agreed upon work. The study also examines the legal consequences resulting from the worker’s quitting of his/her job when charged with a non-agreed upon work, including his financial and job rights.

Findings show that the employer has a full legitimacy to charge the worker with some kinds of work not totally different from the agreed upon one. However, the employer has no rights to charge the worker with works that are totally different from the agreed upon work explicitly stated in the contract, except for the cases stated in Article (17) in the Jordanian Labor Law. Findings also show that the prohibition of charging the worker with a totally non-agreed upon work is not absolute. Rather, several conditions must be taken into consideration, including time, place and the worker’s physical ability. At all accounts, the worker's legal rights are preserved when s/he quits the job in this case.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 أهمية الموضوع:

يشكل العمل أهم ركائز الاستقرار الاقتصادي والنفسي والاجتماعي لدى الطبقة العاملة من الشعوب في شتى بقاع العالم، ويُعد العمل من أساسيات وضرورات الحياة وتطورها، ومما لا شك فيه أن العمل يتمتع بأهمية بارزة لاسيما وأنه يوفر حلاً لكثير من القضايا الاجتماعية، والاقتصادية، كقضائه على البطالة، وتشغيل الأيدي العاملة، وكذلك توفير الدخول والأجور المالية، التي تمثل استقراراً اقتصادياً لطبقة العمال فتوفر لهم لقمة العيش.

وعندما يكون العامل مستقراً في عمله ،فإن ذلك سينعكس إيجاباً عليه وعلى أسرته التي يعيلها، ويوفر لها مستلزمات الحياة من الكساء والمسكن، ويُعد استقرار العامل الأساس في التقدم، واكتشاف المزيد من بيئته الطبيعية، والاستفادة منها في خلق المنافع الاقتصادية ليشبع حاجاته المتزايدة من ناحية، واتجاهه نحو الادخار، وتحسين ظروف عمله من ناحية أخرى؛ مما يزيد أيضاً من إنتاجية عمله، ويؤدي ذلك إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي، والتقدم الاجتماعي لديه ولدى المجتمع الذي يعيش فيه.

وبالطبع فإن العلاقات التي تربط العمال بصاحب العمل، إنما تنشأ بموجب عقد واتفاق بين طرفين، ويستلزم ذلك صحة العقد أو الاتفاق؛ لكي ينشأ سليماً معافى ويرتب أثارهُ، وعندها يلتزم العامل بأداء العمل موضوع العقد على الوجه المبين في هذا العقد.

ومن خلال إطلاعي على نصوص قانون العمل فقد لفت انتباهي من بين الموضوعات التي تَعرضتْ لها هذه النصوص: موضوع الحماية القانونية للعامل الذي يتم استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه؛ لما له من أهمية في تقرير حماية قانونية نصت عليها الفقرة (1) من المادة (29) من قانون العمل، لاسيما وأنها تحمي العامل وهو الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية من تعسف

صاحب العمل في تعديل عقد العمل ومدى تعارض وجوب التزام العامـل بـأوامر وتوجيهات صاحب العمل طبقاً لعنصر التبعية الذي يفرضه العقد مع احترام حقـوق العامل وحمايتها.

ولا شك أن تنفيذ الالتزامات العقدية المتقابلة قد يعتريه تقصير أو إخلال من أحد أطرافه بالالتزامات التي فرضها العقد عليه، مما يجيز للطرف الثاني المطالبـة بتنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه.

ونظراً لما لهذا الموضوع من أهمية كبرى في الحياة العملية؛ فقـد اختـرت البحث فيه؛ لبيان صلاحيات صاحب العمل بتكليف العامل القيام بعملـه، والوقـوف على حق صاحب العمل في ذلك فيما إذا كان مطلقاً أم مقيداً ؟ لاسيما وأن العامـل يرتبط به برابطة التبعية التي تستوجب إشراف صاحب العمل على العامل، وتوجيهه وإصدار الأوامر إليه لتنفيذ العمل، ويجب على طرفي العقـد احتـرام التزاماتهمـا وحقوق كل منهما للآخر، وبشكل أساس احترام صـاحب العمـل لحقـوق العامـل باعتباره الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية.

2.1 مشكلة الدراسة:

بالرغم من أن عقد العمل من العقود الهامة ؛ نظراً لارتباطها بشريحة واسعة من أفراد المجتمع إلا أن الواقع العملي يفرز العديد من المشاكل والإشكاليات المتعلقة بتطبيق النصوص القانونية على التصرفات القانونية التي يقوم بها صاحب العمل والعمال، مما يدخل في إطار العقد وما تفرضه نصوص القانون.

وتثور العديد من الإشكاليات حول موضوع تكليف العامـل بعمـل يختلـف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، ومدى اعتبار العمل الذي تم استخدام العامل فيه يختلف اختلافاً جوهرياً عن المتفق عليه أم لا، وتقدير الحالات التي يجوز لصاحب العمـل الخروج فيها على مبدأ عدم جواز تشغيل العامل بعمل غير متفقٍ عليه دون رضاه. لا سيما وأن المشرع لم يقم بوضع معيار محدد للتمييز بين الاخـتلاف الجـوهري وغير الجوهري في عقد العمل.

وعليه فقد يتداخل حق العامل بترك العمل عند استخدامه بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه مع حق صاحب العمل باستخدام العامل في عمل مغـاير مع حالات حددها القانون، والتي لا يجوز الخروج عليها أو التوسع فيها، لأن قواعد قانون العمل جاءت لضمان حماية حقوق العامل، وجعلت جلّ قواعده آمرة لا يجوز الاتفاق على خلافها، ويجب تفسير نصوص القانون التي تمنح صاحب العمل الحـق بتكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه تفسيراً ضيقاً، بما يتوافـق مع مقتضيات هذا القانون وطبيعة قواعده الآمرة، ولعل من الإشكاليات التي يمكـن إثارتها، موضوع تطبيق نصوص القانون التي تقضي بالمحافظة على حقوق العامل، كالنصوص المتعلقة بحقوق العامل بالأجور والإجازات وعدد ساعات العمل ووجوب عدم استخدام العامل بعمل يؤدي إلى الانتقاص من هذه الحقوق.

هذا وقد يقبل العامل بتجاوزات صاحب العمل عند استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه؛ لجهل العامل بحقوقه وعدم إدراكه وفهمه لتلك الحقوق العقدية والقانونية عند هذا الاستخدام، أو لتعلق ذلك بوجود موانع شخـصية تخـص العامل تدفعه إلى السكوت عن تجاوزات صاحب العمل، كالحاجة الملحة للعمل لسد حاجاته ونفقات أسرته التي يعيلها وارتفاع نسب البطالة.

ومن خلال البحث والاستقصاء فهناك ندرة في المؤلفات والأبحاث والدراسات التي تتكلم بشكل موسع ومفصل حول موضوع الحماية القانونية لحق العامل بترك العمل عند استخدامه بعمل غير المتفق عليه اختلافاً بيّناً بالذات.

وبذلك أَخْلُصُ إلى الأسباب التي دفعتني إلى تناول هذا الموضوع بالبحث والدراسة، وهي على النّحو الآتي:

1- إن هذا الموضوع يرتبط بشريحة واسعة من السكان في الأردن، إذْ يمثل أحد الحقوق الخاصة بهذه الشريحة وهي طبقة العمال، والتي قد لا تعي حقوقهـا وتصبح تحت وطأة وضغط أصحاب العمل، فحاولت الوقوف على هذا الحق وبيان الحماية القانونية للعمال في هذه الحالة، فالمشرع قد اعتبر أن تـشغيل العامل واستخدامه بعمل يختلف عن المتفق عليه، مخالفة قانونية تعطي للعامل

حق ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه؛ فحاولت بيان الحماية من كافة جوانبها.

2- إن المشرع الأردني – كما أرى – قد ترك أمر تحديد الاختلاف البين وغير البين للسلطة التقديرية للمحكمة المختصة، حيث إنه اعتبر أن الاستخدام في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه يخول العامل حق ترك العمل، ولم يضع معياراً لهذا الاختلاف، فقد تكون بعض الأمور متداخلة ومتباينة بين ظرف وآخر، حتى في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (17) من قانون العمل، ولذلك حاولت الوقوف على نوعي الاختلاف وضرب الأمثلة عليها وتغذيتها بأحكام القضاء الأردني.

3- بالرغم من أن هذا الموضوع من المواضيع الهامة التي قد تشوب تنفيذ عقد العمل، فقد لوحظ ندرة المؤلفات والأبحاث والدراسات التي تناولته بالعرض والتفصيل الذي يساعد الباحثين اللاحقين على استكمال ما وقفت وتوصلت إليه أقلام الكتّاب من نتائج وتوصيات، وأتمنى أن يضيف هذا البحث فائدة جديدة في هذا المجال.

3.1 منهجية الدراسة:

لقد اعتمدت على المنهج التحليلي في هذه الدراسة من خلال تحليل النصوص القانونية الناظمة للموضوع للوقوف على مضامينها ومراميها، وتحليل الأحكام القانونية الصادرة عن القضاء الأردني الممثل بمحكمة التمييز، وبيان مدى معالجتها لجوانب الموضوع بما يثري الدراسة ويضيف فائدة علمية جديدة.

4.1 تقسيم الدراسة:

واستناداً إلى ما تقدم فقد قمت بتقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول ، ويندرج تحت كلّ فصل مجموعة من المباحث والمطالب والفروع، تم توزيعها حسب التقسيم المبين في محتوى الرسالة.

الفصل الثاني

الطبيعة القانونية لعلاقة العامل بصاحب العمل

إن طبيعة العلاقة بين العامل ورب العمل، تقوم أساساً على الاتفـاق المبـرم بينهما بالإيجاب والقبول، بحيث يرتبط كلاهما بالتزامات تقع على عاتقه وبالمقابـل التمتع بحقوق بموجب هذا الاتفاق، ويجب على أطراف العقد الالتزام بتنفيذ بنود هذا العقد طبقاً لما اشتمل عليه، وعدم الخروج عن هذه القواعد بالإرادة المنفردة إلا وفق أوضاع وضرورات أوجدها القانون، وللوقوف على العلاقة بين العامـل وصـاحب العمل والتي يحكمها العقد يجب أن نبين مفهوم عقد العمل وأهميته والالتزامات التي تقع على عاتق العامل بمناسبة هذا العقد .

1.2 مفهوم عقد العمل وأهميته

إن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فالتزام أحد الأطراف هو سـبب التزام الطرف الثاني، وسأتناول هنا مفهوم عقد العمل، وأهميته والالتزامات العقدية والقانونية الواجبة على العامل.

1.1.2 مفهوم عقد العمل

لقد عرف القانون المدني الأردني في المادة (87) منه العقد بشكل عام بأنه:

"ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر، وتوافقهمـا علـى وجه يثبت أثره في المعقود عليه، ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجـب عليـه للآخر "(1).

إذن فالعقد ينشأ عن توافق بـين إرادتـين: إرادة الموجـب، وإرادة القابـل بموضوع العقد.

أما عقد العمل فقد عرفته المادة (805) من القانون المدني الأردني بأنه:

" عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر ".

([1]) القانون المدني الأردني، رقم (43) لسنة 1976.

وبهذا التعريف فإن عقد العمل يختلف عن غيره من العقود المشابهة له، حيث أنه يرد على عمل الإنسان ويوجد به عنصر التبعية، فيؤدي العامل عمله تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه، فهو عمل تابع[1]، ويوفر عقد العمـل الغطـاء القـانوني والحماية اللازمة لتلك الطبقة العاملة التي تقوم بالعمل تحت ظروف وأوضاع خاصة تتطلب منهما إنجاز الأعمال التي تُطلب منها بموجب عقد العمل.

وقد عرف المشرع في المادة (2) من قانون العمل الأردني عقد العمل بأنه:

" اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين "[2].

يلاحظ أن عقد العمل يتكون من طرفين: هما العامل وصاحب العمل، والعامل كما عرفته المادة (2) من قانون العمل الأردني:

"هو كل شخص ذكراً كان أم أنثى، يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل ".

أما صاحب العمل فقد عرفته ذات المادة بأنه " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر ".

وينشئ عقد العمل التزامات متبادلة بين طرفيه، فحق كل طرف هو التـزام على الطرف الآخر، فالعامل يلتزم بأداء العمل المكلف به من قبل صاحب العمـل، وصاحب العمل يلتزم بأداء ما عليه تجاه هذا العامل، وهو حقه بالأجر، بالحـصول على المقابل المادي لجهده سواء نقدا أو عينـاً، ومنحـه كافـة الحقـوق الاتفاقيـة والقانونية.

هذا ويلزم لانعقاد العقد كسائر العقود، أن يتم تراضي طرفيه على ماهية العقد، كما يلزم أن يتم التراضي على نوع العمل والأجر المقابل له ومدته، كما يجب

([1]) فرج، توفيق حسن، قانون العمل، الدار الجامعية مطابع الأمل، بيـروت، 1986، صـفحة (120 + 121).

([2]) المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

يجب أن يكون الرضا صحيحاً خالياً من العيوب، فإن تخلف ركن من أركان انعقاده أو شرط من شروط صحته، كان العقد باطلاً[1] ، كأن يكون الرضا غير صحيح .

ويعتبر خروجاً على مبدأ التراضي استخدام العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل، حيث نعلم بأن العامل يلتزم بالعمل المحدد بموجب العقد لا غيره، ولكن قد يحدث خلاف ذلك بأن يُستخدم العامل في عمل غير المتفق عليه، وعندها يجب حماية العامل وفرض القواعد القانونية المنظمة لهذه الحالة.

كما ويجب لكي يكون العقد صحيحاً أن يهدف إلى تحقيق مصلحة مشروعة لعاقديه، والأصل في هذه المصلحة دائماً المشروعية في العقود ما لم يقم الدليل على غير ذلك، وترتبط المصلحة بسبب العقد الذي يعد ركناً من أركان عقد العمل خاصة والعقود الأخرى بصفة عامة[2]، ويشترط في السبب وهو الغرض المقصود من العقد أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً غير مخالف للنظام العام أو الآداب[3].

2.1.2 أهمية عقد العمل :

يشكل العمل إحدى احتياجات الإنسان الهامة والضرورية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاستقرار المعيشي، والتنظيم الاجتماعي للحياة البشرية، وهي جميعها تـؤثر ببعضها بصورة دائمة، كما يعتبـر العمـل الـشرط الأساسـي لتطـور البـشرية واستمرارها في المستقبل، وقد استطاع الإنسان بوساطة العمل وبقابليته الخارقة على المحاكاة والتقليد من السيطرة على الطبيعة وسد حاجاتـه مـن المأكـل والمـسكن والملبس، ويعتبر العمل بحق سبب تقدم البشرية وازدهارها، ومن خلال العمل كافح

---

(1) مطر، محمد يحيى، أساسيات قضايا عقد العمل الفردي، الدار الجامعيـة، بيـروت،1989، ص 77.

(2) رمضان، سيد محمود الوسيط في شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافـة، عمـان، 2004، صفحة 180.

(3) المادة (165) القانون المدني الأردني، هذا وقد أكدت المادة (166) من القانون المـدني الأردني على أن العقد لا يصح إذا لم تكن فيه منفعة مشروعة لعاقديه.

الإنسان من أجل البقاء، وعرف كيف يستخدم الموارد الطبيعية لسد حاجاته، ويعتبر الأساس في نشؤ البشرية(1)، وأهمية عقد العمل تنبع من أهمية العمل ذاتـه، التـي تتعلق غالباً بما يوفره هذا العمل للباحث عن العمل أو العامل من استقرار اقتصادي واجتماعي ونفسي، ونظراً لأهمية هذا العقد فقد أحاط المشرّع إجراءاتـه وتطبيقـه عناية خاصة(2)، تحمي حقوق طرفيه بما يوفر الحد الأدنـى مـن حقـوق العامـل واحترام صاحب العمل لها، لما لذلك من ارتباط وثيق باستقرار العامل وتوفير الدخل اللازم لاستمرار حياته وتوفير متطلبات الحياة له ولأسرته، وقـد كفـل الدسـتور الأردني في المادة (23) منه حق العمل وحمايته حيث أكدت هذه المادة على الأمور التالية :

1- أن العمل حق لجميع المواطنين.

2- على الدولة توفير العمل للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

3- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً.

يقوم تشريع العمل على مبادئ خاصة في مواضيع أجر العامـل، وسـاعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات السنوية والتعويضات في حالات انتهاء الخدمة والمرض والعجز والحالات الطارئة، وشروط عمل النـساء والأحـداث والقواعـد الصحية في أماكن العمل وحرية التنظيم النقابي". (3)

هذا وقد جاء قانون العمل شاملاً لكل مواضيع العمل ومن مختلف الجوانـب، وحرصاً من المشرع على حماية حق العامل ومصالحه فقد وضـع الحـد الأدنـى للحماية القانونية للعامل، ومصالحه بعقد العمل، فأوجد قواعداً آمرة لا يجوز الخروج

---

(1) رؤوف، عدنان، حول علاقات العمل في المـصنع، دار الرشـيد للنـشر، بغـداد، 1979، ص (20).

(2) وقد ظهر قانون العمل بمعناه الحديث في النصف الثاني من القرن التاسع عشر في أوروبا ومنذ ربع قرن في الشرق وكانت المجتمعات القديمة تجهل قانون العمل لاعتمادها على الرقيق في أداء العمل، انظر يكن، زهدي، شرح قانون الموجبات والعقود، ج 1، ط2، بدون دار نشر، بيروت، بدون سنة نشر، صفحة (7).

(3) دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952.

عليها؛ إلا في الحالات التي يكون بها هذا الخروج أفضل للعامل، وذلك حمايـة لـه ومصالحه، ولما يشكله هذا العمل من تعميق لمفاهيم الاستقرار والأمان له ولكافة من يعيلهم.

فعالج المشرّع القواعد المتعلقة بحقوق العامل بكل حرص وعناية، فنجد المادة (4) من قانون العمل الأردني تنص على ما يلي:

" أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار، إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

وبالنظر إلى هذه الفقرة نلاحظ أن المشرّع وحماية لحقوق العامل الذي يعتبـر الطرف الأضعف في عقد العمل، قد قرر له حماية إضافية زيـادة علـى الحمايـة الاتفاقية التي يفرغها العامل في عقد العمل، حيث أنه وضع قاعدة آمرة مفادهـا أن أحكام قانون العمل لا تؤثر ولا يمكن سريانها على الحقوق والامتيازات التي يتمتـع بها العامل بموجب أي قانون أخر أو عقـد مـن عقـود العمـل أو الاتفاقيـات أو القرارات، في حالة توفير تلك حقوقاً وامتيازات أفضل للعامل من تلك التي يرتبهـا قانون العمل، وأراد المشرع هنا أن يجعل العامل في مركز قانوني مميز عن غيره.

والمعيار المتبع في تحديد ما هو أفضل للعامل، هو كل ما يعطي العامل حقوقاً وامتيازات أفضل مما يمنحه قانون العمل له[1].

وفي الأصل فإن القانون اللاحق ينسخ القانون السابق فتسري أحكـام القـانون الجديد على كافة الالتزامات، باستثناء ما أخرجه القانون من هذه الدائرة، ويتـضح ذلك جلياً في المادة (4) من قانون العمل، حيث أراد المشرع أن يحمي العامل مـن نفسه ومن غيره، إذ قرر قاعدة مهمة ومميزة، ترتب له الحمايـة الكاملـة، فجعـل القانون الذي يرتب حقوقاً ومزايا أفضل للعامل هو واجب التطبيق حتى لو كان سابقاً على القانون الجديد.

([1]) ملكاوي، بشار عدنان، بحث " مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمـل الأردنـي " المنشور في مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، المجلد 30 علوم الشريعة والقانون، العدد (2) تشرين الثاني2003، ص (390).

وكمثال على ذلك: إذا كان مقرر في القانون أن الحد الأدنى للأجور هو (150) ديناراً وجاء قانون لاحق، وحدد الحد الأدنى للأجور بـ (130) ديناراً، فإن القانون السابق هو الذي يطبق على حق العامل بالأجر، كون المادة (4) من قانون العمل قد نصت على تطبيق النص الذي يمنح العامل حقاً أفضل، وهو هنا القانون السابق الذي قرر الحد الأدنى لأجره بـ (150) ديناراً، وليس القاعدة اللاحقة التي تحدد الحد الأدنى للأجور بـ (130) ديناراً، وذلك حماية للعامل وإعطائه المزايا الأفضل رعاية له باعتباره الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية.

وقد استقرت أحكام محكمة التمييز الأردنية في العديد منها على احترام المبدأ الوارد في المادة (4) حيث جاء في حكم لها:

" يستخلص من الإطلاق الوارد في المادة (4/أ) من قانون العمل، أنه ينطبق على كل الحقوق بغض النظر عما إذا كانت حقوق مالية أو حقوق أخرى.

" يعتبر النظام الداخلي للمدعى عليه هو الواجب التطبيق على فصل المدعي إن كان يعتبر فصلاً تعسفياً أم لا واقع في محله ويتفق مع أحكام المادة (4/أ) من قانون العمل المار بيانها لأن النظام المذكور يعطي للمدعي حقوقاً أفضل "[1].

ونلاحظ أيضاً أن الفقرة (ب) من المادة (4) نصت على ما يلي: "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون ".

وبالنظر لهذه الفقرة فقد قرر المشرع حقوقاً للعامل يجب احترامها، حيث جعل أحكام القانون تسري بأثر رجعي على جميع القوانين والقرارات والعقود التي تنظم علاقات العامل بصاحب العمل، فهو قرر بطلان كل شرط في عقد أو اتفاق تم إبرامه قبل صدور قانون العمل الجديد أو بعد صدوره، إن كان هذا الشرط يتضمن تنازلاً من قبل العامل عن أي حق من الحقوق والمزايا الممنوحة له بموجب هذا القانون الجديد، لذلك فالمشرع أراد حماية العامل حتى من نفسه إذا ما ارتضى

---

(1) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (3796 / 2003) تاريخ 2004/4/5 منشورات مركز عدالة.

التنازل عن بعض الحقوق، لقاء الحصول على العمل مقابل التنـازل عـن حقـوق أخرى.

فالمشرع قد اصبغ حماية قانونية للعامل نظراً لأهمية العمل بالنسبة لـه مـن الناحية الاجتماعية والاقتصادية، فوفقاً لقانون العمل هنالك العديد من الالتزامات التي رتبت على صاحب العمل ومنها الأجر، والإجازات، وغيرها مـن الحقـوق التـي مصدرها القانون والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها باعتبارها من النظام العام، إلا ما كان منها أفضل للعامل، بعكس الالتزامات التي مصدرها العقد فإن المشرع لـم يقيد في قانون العمل مبدأ الحرية العقدية وإنما قيده في عدم القبول بأقل مـن الحـد الأدنى للحقوق وترك المجال واسعاً لإرادة المتعاقدين في منح العامل حقوقاً أفـضل من تلك التي مصدرها القانون. والذي يترتب على التصرفات القانونيـة المخالفـة للنظام العام بطلان الشرط المخالف للنظام العام، وذلك حماية لحقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية أو الاتفاقية، ولحماية مركزه القانوني لأهميته الاجتماعية والاقتصادية، وأراد المشرع أن يحمي العامل من نفـسه ومـن غيـره كصاحب العمل، حيث من المتوقع أن يتنازل العامل عن جزء من حقوقه كالرضـى بأقل من الحد الأدنى للأجور، أو زيادة ساعات العمل عن المحددة قانوناً، أو التنازل عن الإجازات، أو القبول بظروف عمل لا تتناسب مع أوضاعه، فهنا قرر المـشرع بطلان كافة هذه الشروط الواردة في أي عقد أو اتفاق، وخاصة التي ترتب حقوقاً أو مزايا أقل من الحد الأدنى المقرر في القانون.

وهذا ما ذهب إليه قضاء محكمة التمييز الأردنية في عدة قرارات، فقد جاء في أحد قراراتها ما يأتي:

" يستفاد من المادة (4/ب) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996، أنها نصت على بطلان كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.

إذا كان من الثابت من المخالصة التي يقر فيها العامل أنه قبض جميع حقوقـه من المدعى عليه أنها صدرت أثناء فترة عمل المدعي وليس بعد انتهاء عمله، فإنها

تعتبر باطله ولا ترتب أثراً لأن مركز العامل أثناء سريان عقـد العمـل لا يكـون متكافئاً مع مركز رب العمل وبالتالي فإن إرادة العامل لا تكون صحيحة "[1].

ولكن بمفهوم المخالفة، فإن أي شرط في عقد أو اتفاق أو قانون آخـر يرتـب حقوقاً أو مزايا أكثر للعامل، فإن القانون يقبلها ويجيزها، وهذا ما جاءت به الفقـرة (أ) من المادة (4) من قانون العمل، وهذا يؤكد أن القـانون إنمـا أراد أن يحمـي الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية، لاسيما أن أصحاب العمل قد تكـون لـديهم خيارات متعددة في اختيار العمال، وقد يرضى بعض العمال بأقل من الحد الأدنـى للحقوق، لذلك تدخّل المشرع لحماية هذه الفئة.

إذن تتجلى أهمية عقد العمل بارتباطها بالقواعد القانونية التي تقرر حماية الحد الأدنى من المزايا والحقوق للعامل، ويجب أن يكون العقد متوافقـاً ومتجانـساً مـع أحكام هذا القانون، وإلا فإن الحكم عليه هو الـبطلان، لمخالفتـه القواعـد الآمـرة المقررة قانونياً[2].

ومن ذلك نلاحظ أن الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، يترتب عليها بطـلان تنازل العامل عن الحقوق التي يقررها له هذا القانون، ولا يمكـن للعامـل إبـراء صاحب العمل من بعض دينهِ نظير حصوله على الباقي نظراً لعدم قدرته أو رغبته

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (1655 / 2005) تاريخ 2005/10/2 منشورات مركز عدالة.

([2]) هذا وقد قرر المشرع في المادة (16) من قانون العمل الأردني وحماية لحقوق العامل التي تحميها القواعد الآمرة على تضامن صاحب العمل الأصيل مع الجديد في تنفيذ التزاماتهم في مواجهة العامل، وعلى ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية في قرارهـا رقـم 1964/369 تاريخ 1964/11/15 المنشور على الصفحة (239) من عدد مجلة نقابة المحـامين تـاريخ 1965/1/1 والذي جاء به " كل اتفاق يتم بين صاحب العمل الأصلي والجديد لا يكون نافذ = المفعول بحق العمال إذا كان يتعارض مع أحكام قانون العمل ويحصر المـسؤولية عـن الالتزامات الناجمة عن عقد العمل بصاحب العمل الجديد وحده وذلك لأن قانون العمل مـن القوانين المتعلقة بالنظام العام لأنه تشريع ينظم الصلة التعاقدية بين العمال وأربـاب العمـل بقواعد آمرة تهدف إلى حماية حقوق العمال من الاستغلال الضار بهم والعمل على ما فيـه صالحهم ".

في التقاضي[1]، والإبراء الصحيح إنما يكون بعد ترك العامل للعمل وليس قبله، فإن كان قبل ترك العمل فإن الإبراء لا يكون صحيحاً لعدم تكافؤ المركز القانوني بين العامل وصاحب العمل، وهذا ما استقرت عليه أحكام محكمة التمييز الأردنية حيث جاء في حكم لها:

" إذا كان من الثابت من المخالصة التي يقر فيها العامل أنه قبض جميع حقوقه من المدعى عليه إنها صدرت أثناء فترة عمل المدعي وليس بعد انتهاء عمله، فإنها تعتبر باطلة ولا ترتب أثراً لأن مركز العامل أثناء سريان عقد العمل لا يكون متكافئاً مع مركز رب العمل وبالتالي فإن إرادة العامل لا تكون صحيحة "[2].

أما إن كان الإبراء قد وقع بعد ترك العمل فإنه يكون صحيحاً منتجاً لأثاره ولا يجوز عندها التمسك بنص المادة (4) من قانون العمل وهذا ما أكد عليه قضاء محكمة التمييز الأردنية حيث جاء في حكم لها:

" إن الحق ينقضي بإبراء الدائن لمدينه مختاراً إبراء استيفاء أو إبراء إسقاط فإذا أبرأ الدائن مدينه من حق له سقط الحق وانقضى الالتزام الوارد في المادة (444) من القانون المدني الأردني.

وإذا انطوى الإبراء على استيفاء وإبراء إسقاط، فإن الحق المطالب به بالدعوى يكون قد انقضى مما لا يجوز معه العودة للمطالبة به لأن الساقط لا يعود، أما التشبث بما نصت عليه المادة الرابعة من قانون العمل من أن كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي من حقوقه التي يمنحه إياها قانون العمل يعتبر شرطاً فلا محل له في المقام لأن ذلك الشرط ينبغي أن يكون العامل على

---

(1) الياس، يوسف، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد، 1984، ص (14).

(2) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (3240 / 2003) تاريخ 2004/6/10 منشورات مركز عدالة.

رأس عمله أما وقد انفك عن عمله وانتهت علاقته برب العمل فإن الإبـراء الـذي يصدر عنه تصرف معتبر وملزم له "[1].

والحقيقة أن المادة (4) من قانون العمل قد جاءت لحماية العامل من أي تنازل عن الحد الأدنى من الحقوق المقررة له قانوناً، وكذلك قرر المشرع قواعد أخرى لحماية العامل، منها حق العامل بترك العمل دون إشعار في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه تجاه العامل، بتشغيله بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً وهو ما قررته الفقرة (1) من المادة (29) من قانون العمل.

وخلاصة القول فإن المادة (4) من قانون العمل الأردني قد لعبت دوراً مهماً في تحقيق مبدأ المشروعية في عقد العمل باعتبارها تشكل الضمان الأمثـل لحفـظ حقوق العامل، فالمشرع بها قد خرج عما هو مألوف في القواعد القانونية الأخـرى، فأخذ بمعيار الحق الأفضل للعامل أياً كان مصدره، ليظهر بُعداً خاصاً لقاعدة الخاص يقيدُ العام، واعتبر المشرع هنا أن القاعدة القانونية التي تعطي العامل مزايا أفـضل وتجعله في مركز قانوني أفضل هي واجبة التطبيق دون غيرها.

2.2 الالتزامات العقدية والقانونية الخاصة بالعامل.

إن عقد العمل يرتب التزامات متقابلة لطرفيه أو أطرافه, فالالتزام المترتب في ذمة أحد أطرافه هو حق للآخر، وقد رتب القانون أثاراً تتجلـى بـالجزاءات التـي تفرض على أي من أطرافه حال التقصير في تنفيذ الالتزامات.

ويلتزم العامل بعدة التزامات بموجب القانون وعقد العمل.

1.2.2 القيام بالعمل المتفق عليه:

لقد نصت على هذا الالتزام الفقرة (أ) من المادة (19) من قانون العمل الأردني والتي جاء بها:

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2710 / 2003) تاريخ 2007/12/8 منشورات مركز عدالة.

على العامل " أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه... ".

وهذه المادة تقرر عدداً من الالتزامات التي تقع على العامل بمجرد إبرام عقد العمل والتي ينبغي عليه الالتزام بها تحت طائلة المسؤولية العقدية والقانونية، وتلك الأعمال تمثل حقاً لصاحب العمل من العقد، مقابل التزامات هذا الأخير تجاه العامل التي يجب مراعاتها واحترامها.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها على هذا الالتزام حيث جاء به:

" إذا كانت المدعية ترفض التعاون مع زملائها بالعمل مخالفة تعليمات مديرها، ولم تقم بتدريب الموظفين حسب التعليمات التي تصدر إليها، وكانت تتصرف حسب رأيها وبعكس التعليمات، مما أضطر مديرها إلى الاستغناء عن خدماتها، فإن قراره موافق لنص المادة (19/أ) من قانون العمل "[1].

فيجب على العامل أن يؤدي العمل الذي تم الاتفاق عليه والمعين بموجب العقد، وإن لم يكن هذا العمل محدداً، وكان قابلا للتعيين التزم العامل بأدائه بعـد تعيينـه، وعلى هذا الأساس فإنه لا يجوز للعامل أن يغيـر عملـه المتفـق عليـه بإرادتـه المنفردة[2].

وعلى ذلك فان صاحب العمل، لا يجوز له إلزام العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه والمحدد بموجب العقد، فإذا قام صاحب العمل بذلك جاز للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية عند انتهاء خدمته، عملاً بالفقرة (1) من المادة (29) من قانون العمل الأردني.

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقـم 88 / 2004 تـاريخ 11/4/ 2004، منـشورات مركز عدالة.

([2]) أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر، عمان، 2003، ص145.

إذن يجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه في العقد، وبالمقابل لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه[1]. وسنتحدث في هذه الرسالة عن الموضوع بكل تفصيلاته.

2.2.2 أن يقوم العامل بالعمل المتفق عليه بنفسه:

لقد نص المشرع على هذا الالتزام في نفس المادة (19/أ) من قانون العمل التي سبق الإشارة إليها سابقاً، فشخصية العامل قد تكون محل اعتبار في عقد العمل لسبب معين، فيكون صاحب العمل قد اختار العامل لكفاءته أو خبرته أو بنيته الجسدية، وعندها يكون التزام العامل ذا طابع شخصي، ويكون محل اعتبار لدى صاحب العمل، ويعني ذلك عدم جواز تنفيذ الالتزام من قبل عامل آخر أو بمساعدته، وإلا كان العقد عرضة للفسخ، وقد حددت الفقرة (1) من المادة (814) من القانون المدني الأردني التزام العامل بذلك، حيث جاء بها " أنه يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ". ونصت المادة (830) من ذات القانون على:

" ينفسخ العقد – عقد العمل- بوفاة العامل، كما ينفسخ بوفاة رب العمل، إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ".

إذن فالأصل أن تكون شخصية العامل محل اعتبار في العقد، لأن صاحب العمل لا يتعاقد معه إلا لثقته في مهارته أو في أمانته أو لتوفر صفات معينة تجعله كفؤاً للقيام بالعمل المطلوب، وبالتالي لا يجوز للعامل تكليف غيره بانجاز العمل المحدد إلا بموافقة صاحب العمل، وحق العامل في تكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه إنما يجوز الاتفاق عليه عند إبرام العقد، ويترتب على القول بأن للطابع الشخصي أهمية في عقد العمل بالنسبة للعامل هو انقضاء هذا العقد عند وفاة

---

(1) العتوم، منصور، شرح قانون العمل الأردني، مطبعة الصفدي، عمان، 1992، ص99.

العامل، بحيث لا ينتقل هذا الالتزام إلى ورثة العامل[1] وهذا ما أكدته المادة (830) من القانون المدني الأردني سالفة الذكر.

وقد نصت المادة (356 /1) من القانون المدني الأردني على:

" إذا كان موضوع الحق عملاً واستوجبت طبيعته أو نص الاتفاق على أن يقوم المدين به بشخصه جاز للدائن أن يرفض الوفاء به من غيره ".

فهذه المادة تؤكد على وجوب تنفيذ العمل من المدين، وهو هنـا العامـل إن كانت طبيعة العمل تستوجب ذلك، كأن يكون الشخص طبيباً متخصـصاً، أو نـص الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن يكون القائم بالتنفيذ لهذا العمل هو العامل ذاته لا غيره، وفي هاتين الحالتين يجوز للدائن وهو هنا صاحب العمل رفـض أداء العمل من غير العامل.

3.2.2 أن يبذل العامل عناية الرجل العادي في تأدية العمل:

يجب عدم تكليف العامل بالعمل فوق طاقته حيث قال تعالى: "**يريد الله أن يخفف عنكم وخلق الإنسان ضعيفاً** "[2].

وينبثق عن ذلك أن العامل، يجب أن يعمل بما يتوافق وطاقاته وقدراته، لأنه لا يملك القدرات الفائقة لتنفيذ العمل المكلف به، فهو يعمل بما يستطيع ووفقاً لما جاء في العقد.

والعقد هو الذي يرتب الالتزامات المتقابلة على طرفيه، فسبب التزام الطـرف الأول هو سبب التزام الطرف الثاني والعكس صحيح، والحقيقة أن العامـل عنـدما يقوم بعمله، يجب عليه أن يبذل في أداء عمله العناية المطلوبة قانوناً و اتفاقاً ووفقـاً لما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات.

وقد بين المشرع الأردني التزام العامل الذي نحن بصدده في المـادة (814) من القانون المدني الأردني، حيث نصت الفقرة الأولى منها على:

---

(1) الصباحي، محمد رفعت، دروس في تشريعات العمل، الكتاب الأول، بدون دار نشر، القاهرة، 1988 / 1989، ص (199).

(2) سورة النساء، الآية (28).

" **يجب على العامل:**

1- أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي ".

وفكرة الشخص العادي تكون مجردة، بحيث يرجع في تحديدها إلى الرجل العادي من طائفة الناس التي ينتمي إليها المدين (العامل)، فإذا كان المدين طبيباً، فيتم مقارنة مسلكه في تنفيذ التزامه ومعرفة ما إذا قد ارتكب خطأً، بمسلك الطبيب العادي إذا وجد في مثل ظروفه، والخطأ العقدي بالنسبة للعامل كأحد أطراف عقد العمل هو انحراف إيجابي أو سلبي في سلوك المدين، يؤدي إلى مؤاخذته، ومعيار الانحراف هو مجافاة مسلك المدين لمسلك الشخص العادي[1]، وهذا ما جاءت به المادة (358 /أ) من القانون المدني الأردني[2] . ومن هنا يجب على العامل أن يقوم بعمله، ويبذل في تنفيذ التزاماته عناية الرجل العادي، ويسأل عن أي خطأ على هذا الأساس، وحيث أن الخطأ يكون عند إخلال بالتزام عقدي ، والالتزام الذي يعتبر الإخلال به خطأ هو بذل العناية والتبصر في السلوك الواجب حتى لا يضر بالغير، فإذا انحرف الشخص عن المألوف في سلوك الشخص العادي كان هذا الانحراف خطأً يستوجب المسؤولية[3] .

وبالعودة كذلك لنص المادة (19/أ) من قانون العمل، نلاحظ أنها تقرر ذات القاعدة الموجودة في القانون المدني، وهي أن العامل في تنفيذ التزاماته يجب أن ينفذها ويؤديها بنفسه، وأن يبذل في تأديته لها عناية الشخص العادي، وهذا تأكيد لما

---

(1) سلطان، أنور، مصادر الالتزام في القانون الأردني، الطبعة الأولى، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، 1987، ص (212).

(2) هذا وقد نصت المادة (358) من القانون المدني الأردني على ما يلي : " إذا كان المطلوب من المدين هو المحافظة على الشيء أو القيام بإدارته أو توخي الحيطة في تنفيذ التزامه، فإنه يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك".

(3) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 574 / 1987 تاريخ 1987/8/23 صفحة (1618) عدد مجلة نقابة المحامين تاريخ 1999/1/1 منشورات مركز عدالة.

جاءت به المادة (814 /1) من القانون المدني، وتنسحب هذه القاعدة على العقد الذي لا يتم تحديد درجة العناية فيه كأصل عام.

إذن تُحدد قدرة العامل على العمل وجودة هذا العمل والسرعة في إنجازه وكافة التزاماته بمعيار الشخص العادي، وعندما ينزل العامل في تنفيذ التزاماته التعاقدية عن مستوى الرجل العادي، بأن يرتكب خطأً ولو كان يسيراً فإنه سيسأل بالطبع عن هذا الخطأ [1].

4.2.2 الالتزام بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل.

لقد نصت المادة (19) من قانون العمل الأردني على التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه وفق الأوامر الصادرة له من قبل صاحب العمل، وبما يتفق مع الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين أو الآداب العامة.

ولعل هذا الالتزام هو من أهم الالتزامات التي قد ينشأ عنها إشكاليات في تنفيذ عقد العمل، فنحن نعلم أن العامل عليه القيام بواجباته تجاه صاحب العمل بتنفيذ ما يطلب منه من أعمال على الوجه المحدد في العقد، ولكن ماذا لو قام صاحب العمل بتكليف العامل القيام بعمل آخر بخلاف المحدد في العقد ؟ في هذه الحالة يجب أن يتدخل المشرع للحد من سلطات صاحب العمل، لاسيما في حالة الاختلاف البين بين العملين.

نصت الفقرة (3) من المادة (814) من القانون المدني الأردني على التزام العامل بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه فيما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون أو الآداب.

وتفرض رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، الحق لـصاحب العمـل بالإشراف على العامل وتوجيهه لإنجاز العمل المطلوب، ويقابل هذا الحـق واجـب العامل بالالتزام بتنفيذ العمل وفق تعليمات وأوامر صـاحب العمـل فـي الحـدود المرسومة قانوناً، وقد استقرت أحكام محكمة التمييز الأردنية على ذلك حيث جـاء

---

(1) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل ، صفحة 25.

في حكم لها :" إن المقصود بالتبعية أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمـل وتنفيذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه كما تقضي بذلك الفقرة الثالثة مـن المادة (814) من القانون المدني "[1].

ولعل التزام العامل بأوامر صاحب العمل المتعلق بتنفيذ العمل يعتبر أساس حق صاحب العمل في تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، مع احتـرام القواعـد القانونية بهذا الخصوص.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها على وجـوب تنفيـذ العامـل لأعماله وفق تعليمات صاحب العمل وبخلاف ذلك فلصاحب العمل حق فصل العامل دون إشعار، حيث جاء في هذا الحكم:

" إذا كانت المدعية ترفض التعاون مع زملائها بالعمـل مخالفـة تعليمـات مديرها، ولم تقم بتدريب الموظفين حسب التعليمات التـي تـصدر إليهـا، وكانـت تتصرف حسب رأيها وبعكس التعليمات، مما اضطر مديرها إلى الاسـتغناء عـن خدماتها، فإن قراره موافق لنص المادة (19/أ) من قانون العمل، وإذا لم تقم المدعية بالالتزامات المترتبة عليها، فإن فصلها من العمل يتفق وحكم المـادة (28/ب) مـن قانون العمل والذي يعفي صاحب العمل مـن بـدل الإشـعار ولا يعتبـر فـصلها تعسفياً"[2].

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (1131 / 1999) تاريخ 1999/11/28 المنشور على الصفحة 149 من عدد المجلة القضائية رقم 11 بتاريخ 1999/1/1 منشورات مركز عدالة.

([2]) أنظر قرار محكمـة التمييـز الأردنيـة رقـم (2539 / 2004) تـاريخ 2004/10/13 منشورات مركز عدالة.

وقد قضت محكمة التمييز الأردنية بوجوب تقيد العامل بتنفيذ تعليمات صاحب العمل بخصوص العمل وإن رفضه لهذه التعليمات يترتب عليه حق صاحب العمل بإنهاء الاستخدام وحرمان العامل من بعض حقوقه القانونية[1].

وتكون عادة أوامر صاحب العمل على شكل نظام داخلي، يوضع في المنشأة نصت عليه المادة (55) من قانون العمل الأردني، لتنظيم العمل في المنشأة أو المؤسسة، حيث ألزمت هذه المادة صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها، بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل، هذا ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير (وزير العمل) ويُعمل به من تاريخ تصديقه، وتجسّد هذه المادة الآلية التي من خلالها ينفذ العامل أعماله وفق الأوامر الواضحة التي يضعها رب العمل.

وأساس التزام العامل بواجب إطاعة صاحب العمل، إنما تنبع من مبدأ التبعية القانونية التي تمنح صاحب العمل حق الإشراف والإدارة، وتوجب على العامل إطاعة صاحب العمل وتنفيذ أوامره[2]، وعندما يضع صاحب العمل النظام الداخلي الوارد في المادة (55) من قانون العمل، فإن العامل ملزم بالتقيد بكل ما يرد فيه من بنود تتعلق بتنفيذ العمل، ونظراً لذلك فإن على كل مؤسسة تستخدم عشرة عمال فأكثر أن تضع نظاماً داخلياً على وجه الإلزام بموجب هذه المادة[3]، أما إذا لم يكن

(1) وقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 358 / 1967 تاريخ 1968/1/28 : " إذا خالف العامل التعليمات الصادرة إليه بعدما أنذر من أجل ذلك أكثر من مرة فيكون إنهاء استخدامه بدون مكافأة وبدل إشعار متفقاً وأحكام القانون ".

(2) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص (149).

(3) وقد نصت المادة (55) من قانون العمل على ما يلي : " على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه ".

هناك نظاماً داخلياً، فالأصل أن ما يوجبه عنصر التبعية من ضرورة إطاعة واحترام العامل لأوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل وتنفيذه بما يوافق أحكام القانون والعقد، يفرض نفسه ويوجب على العامل القيام بعمله وتنفيذه دون أي تأخير أو مماطلة.

ولا بد أن نشير إلى أن أوامر صاحب العمل حتى الواردة منهـا فـي النظـام الداخلي يجب أن تكون مقيدة بما ورد في المادة (3/814) مـن القـانون المـدني الأردني والمادة (19/أ) من قانون العمل الأردني، ومنها:

1- عدم جواز تعريض العامل للخطر جراء تنفيذ هـذه الأوامـر، وللعامـل عندها حق رفض القيام بالعمل, مع حماية القانون له.
2- عدم جواز مخالفة الأوامر التنظيمية لأحكام القانون، سواء القانون المدني الأردني كتشريع عام أو قواعد قانون العمل وعدم مخالفتها للآداب العامـة والنظام العام.
3- عدم مخالفة الأوامر الواردة في النظام الداخلي للبنود الجوهرية الـواردة في عقد العمل، أو البنود التفصيلية الأكثر رعاية ومصلحة للعامل, كما لـو قام صاحب العمل بتكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً وبيّناً عـن العمل المتفق عليه، والنقل لمكان مغاير عن الوارد في العقد والـذي مـن شأنه الإضرار بهذا العامل، وانتهاك حقوقه ومـصالحه، وهـذه المـسائل ستكون موضوع دراستنا خلال الفصل الثاني من هذه الرسالة.

وعندما يقوم العامل برفض العمل الذي يكلفه به صاحب العمل، بما لا يتوافـق مع العمل المحدد في العقد، فإن العامل هنا لا يُسأل عن مخالفة قانونية تتمثل بعـدم الالتزام بأوامر صاحب العمل، بل على العكس يجوز للعامل ترك العمل والاحتفـاظ بكافة حقوقه العقدية والقانونية.

5.2.2 تنفيذ العمل وفقاً لمبدأ حسن النية:

نصت المادة (1/202) من القانون المدني الأردني على:

" يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع مـا يوجبـه حـسن النية ".

فهذه المادة تجسد قاعدة عامة بشأن تنفيذ العقود، وهي تنفيذ العقد حسب ما جاء به من قواعد وتفصيلات، وعدم الخروج على ذلك، كون العقد شريعة المتعاقدين، وقد أفرغ فيه الطرفان إرادتيهما، وكذلك خضوع جميع العقود سواء فيما يتعلق بانعقادها أو تحديد مضمونها، أو كيفية تنفيذها لمبدأ حسن النية، ويعتبر هذا المبدأ من المبادئ الأساسية في القانون، واحترامه لا يفرض على المدين فقط في تنفيذ أحكامه بل وعلى الدائن عند استعمال حقوقه[1].

وقد أكدت على هذا المبدأ محكمة التمييز الأردنية في إحدى قراراتها الذي جاء به:

" يستفاد من المواد 199 و 202 و 363 من القانون المدني الأردني أن العقد شريعة المتعاقدين ويجب على كل منهما تنفيذ ما أشتمل عليه العقد وإن مقدار الضمان الذي يستحقه المتضرر من الإخلال بتنفيذ العقد يقدر بمقدار الضرر الواقع فعلاً على المتضرر "[2].

وينسحب ذلك على عقد العمل، فهو توافق للإرادات على إحداث أثر قانوني، يوجب على طرفيه تنفيذ ما اتفقا عليه بحسن نية، وحسب ما ورد في بنود العقد، ووفقاً لما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية.

ونصت الفقرة (2) من المادة (202) من القانون المدني الأردني على:

" ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعُرف وطبيعة التصرف ".

ويتجلى حسن نية العامل في عدة جوانب منها إتقان العمل بحيث يتوجب عليه تأدية العمل حسب كفاءته وبالطبع سيسأل في حال التقصير في أداء عمله وجميع ما يتصل بتأدية العمل وإتقانه بكل احترام لهذا الالتزام، وكذلك في عدم إنقاص الإنتاج عن قصد، وحسن المعاملة لصاحب العمل أو من ينوب عنه كذلك، وارتباط ذلك بالعقاب المفروض على العامل الذي يعتدي بالضرب على صاحب العمل أو أحد

([1]) سلطان، مصادر الالتزام في القانون الأردني، ص 212.

([2]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1490 / 2006، تاريخ 2006/11/7، منشورات مركز عدالة.

العاملين كما نصت عليه الفقرة (ط) من المادة (28) من قانون العمل الأردني[1]، وكذلك الأمانة مع صاحب العمل في تنفيذ التزاماته، فلا زيادة في تكاليف الإنتاج دون مبرر، ولا انتقاص من حقوق العملاء، والمحافظة على أشياء الغير والمحافظة على سمعة العمل، وعدم قبول أي رشوة لأداء خدمة أو مصلحة على حساب صاحب العمل[2].

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على التزام العامل بتنفيذ العقد وفق مقتضيات اللياقة والآداب التي ترتبط أساساً بقاعدة وجوب تنفيذ الأعمال بحسن نيةٍ، حيث جاء في قرارٍ لها:

" أوجبت المادة (814) من القانون المدني على العامل أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب، ويعتبر خروج العامل عن هذه المقتضيات إخلالاً بالتزاماته العقدية توجب ضمان الضرر الذي يلحق برب العمل من جراء ذلك حسب قواعد المسؤولية العقدية "[3].

بالإضافة للالتزامات السابقة التي تقع على عاتق العامل بموجب عقد العمل تجاه صاحب العمل، فهناك التزامات أخرى، وردت في القانون المدني الأردني وقانون العمل الأردني وهي:

1. **التزام العامل بالتفرغ لعمله لدى صاحب العمل**:

وقد ألزم المشرع في قانون العمل الأردني والقانون المدني العامل بالتقيد بالتفرغ التام للعمل المكلف به في العقد وعدم الانشغال بغيره أو الالتحاق بعمل آخر يتعارض مع مصلحة صاحب العمل.

---

(1) هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثانية، مطبعة التوفيق، عمان، 1990، ص 127.

(2) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص 153.

(3) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (293 / 1990) تاريخ 1990/4/16 المنشور على الصفحة 1351 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1991/1/1م.

2. **الالتزام المحافظة على أسرار صاحب العمل**:

وقد نصت على هذا الالتزام المادة (5/814) من القانون المدني الأردني على وجوب التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل وما يقع تحت يـده مـن أسرار خلال عمله لديه، وينسحب ذلك إلى ما بعد انتهاء عمله لدى صاحب العمـل، ونصت المادة (19/ ب) من قانون العمل الأردني على ذات الالتزام، وزيادة علـى ذلك نص المشرع في المادة (28 / و) من هذا القانون على حق صاحب العمـل بفصل العامل دون إشعار وحرمانه من حقوقه، في حالة قيام هذا الأخيـر بإفـشاء الأسرار التي علمها خلال عمله.

3. **التزام العامل بالامتناع عن منافسة صاحب العمل :**

وقد نصت المادة (1/818) من القانون المدني الأردني على هذا الالتزام حيث جاء بها:

" إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمـل ومعرفـة عملاء المنشأة، جاز للطرفين أن يتفقا على ألاّ يجوز للعامـل أن ينـافس صـاحب العمل، أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد ".

ومن هذا النص نلاحظ وجوب احترام العامل لالتزامه بعدم منافـسة صـاحب العمل، إن كانا قد اتفقا على ذلك، سواء خلال فترة عمل العامل لديه أو بعد انقضاء الرابطة بينهما، إلا أن الفقرة (2) من المادة (818) من القانون المـدني الأردنـي اشترطت أن يكون هذا الشرط (عدم المنافسة) مقيداً زمانياً ومكانياً ومن حيث نـوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

4. **الالتزام المتعلق بالاختراعات والاكتشافات التي يوفق فيها العامل أثناء عمله**:

لقد قررت المادة (820) من القانون المدني الأردني الأحكام المتعلقة بهذا، هذا وقد خطى المشرع الأردني في قانون العمل خطوة متقدمة وجريئة في تقرير حـق العامل على اختراعه واكتشافه، وقرر الأحكام المتعلقة بالتزامات وحقوق أطـراف عقد العمل بخصوص الاختراع أو الاكتشاف الذي يتوصل إليه العامل.

حيث حددت المادة (20) من قانون العمل الأردني حق العامل والتزاماته في حال الاهتداء إلى اكتشاف أو اختراع وسيتم التوسع في بحث هذا الموضوع في مطلب حقوق العامل المترتبة له من العقد بعد انتهاء عمله.

5. التزام العامل بإجراء الفحوصات الطبية التي تثبت خلوه من الأمراض بأنواعها:

وقد قررت المادة (19/د) من قانون العمل الأردني وجوب أن يقوم العامل بإجراء كامل الفحوصات الطبية من مرجع طبي مختص لغايات التحقق من خلوه من كافة الأمراض .

الفصل الثالث
حق العامل في ترك العمل عند استخدامه في عمل يختلف عن العمل المتفق عليه

نعلم أن العقد يفرض التزامات متقابلة على طرفيه ويتم تحديد نـوع العمـل وطبيعة التزام العامل وحدود هذا الالتزام بموجب هذا العقد، ولا يجـوز لـصاحب العمل الخروج عليها بالإرادة المنفردة، إلا أن هناك حالات يتم فيها الخروج علـى الالتزامات العقدية المفروضة على صاحب العمل، ومنها حالة استخدام العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه في العقد، والأصل أن صاحب العمـل عنـدما يكلف العامل بعمل محدد، يجب على هذا العامل الالتزام بالعمل ذاته لا غيـره، ولا يجوز لصاحب العمل تغييره إلا بموافقة العامل، إلا أن هناك حالات استثنائية أجـاز فيها المشرع لصاحب العمل الخروج على مقتضى العقد، واستخدام العامل في عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن المتفق عليه، ولعل من أهم هذه الحالات ما جـاءت بـه المادتين (14) و (17) من قانون العمل الأردني التي سأقوم بتفصيلها فـي موقـع لاحق.

ولا شك بان استخدام العامل بعمل غير المتفق عليه قد يكون من قبيل التعديل الجوهري في العقد أو التعديل غير الجوهري، لذلك فقبل أن نتناول الآثار القانونية المترتبة على استخدام العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه اختلافاً بيناً، لا بد مـن بحث موضوع، النقل من عمل آخر وتحديد الاختلاف بـين العمـل المنقـول منـه والمنقول إليه ومفهوم تعديل عقد العمل ومعايير تحديد الاختلاف، ومن ثم التعـديل الجوهري والتعديل غير الجوهري .

1.3 مشروعية النقل من عمل إلى آخر:

يعتبر العمل وتحديد نوعه من العناصر الجوهرية في عقـد العمـل، وهـو الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل، ذلك أن العامل يلتزم بحسب الأصـل

بأداء العمل المتفق عليه مقابل الأجر المتفق عليه[1]، وفي الحقيقة فإن صاحب العمل يملك نقل العامل من عمل إلى آخر شريطة أن يكون هذا العمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً وبيّناً عن العمل الذي كان يقوم به بموجب العقد، كما قررته المادتين (14) و(17) من قانون العمل الأردني.

وهنا سأقوم ببحث ماهية الاختلاف بين العمل الذي يقوم به العامل وفق بنود العقد وبين العمل الذي يكلّف به العامل بما يخرج عما جاء في العقد، ولمناقشة هذا الموضوع وسأتحدث عن الاختلاف بين العمل المنقول إليه العامل والمنقول منه، وعن مفهوم التعديل ومعيار تحديد الاختلاف بين التعديل الجوهري وغير الجوهري.

1.1.3 الاختلاف بين العمل المنقول إليه العامل والمنقول منه:

بمجرد انعقاد العقد فيجب تنفيذ بنوده من قبل طرفيه، وقد نصت المادة (202) من القانون المدني الأردني على: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية "، فإذن يجب على كل من طرفي العقد تنفيذ التزامه بمجرد قيام الطرف الآخر بتنفيذ التزامه المقابل.

ومن الطبيعي أن يترتب على هذا العقد من الالتزامات ما من شأنه أن يستجيب لجوهر هذا العقد وخصائصه المميزة من عمل تابع مأجور، يقوم به العامل في خدمة صاحب العمل، وبالتالي فإن التزام العامل الأساسي هو أداء العمل المتفق عليه، وعليه أن يأتمر بأوامر صاحب العمل، ويقابله التزام رب العمل بأداء الأجر المتفق عليه[2].

والحقيقة أن العامل يجب عليه أداء العمل الذي تم الاتفاق عليه، حيث أن هذا العامل قد قبل بالعمل وفق أوضاع معينة، فإما لأنه كان خبيراً بشؤون هذا العمل أو

([1]) المادة (203) من القانون المدني الأردني.

([2]) محمود، همام محمد، قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص 249.

لأنه وافق أوضاعه الاجتماعية والبدنية، ومن غير الممكن أن يقوم بأداء عمل آخـر قد لا يستطيع الالتزام به لعدم وجود القدرة الذهنية أو الفكرية أو البدنية على أدائه.

وقد أورد المشرع الأردني في قانون العمل والقانون المدني نصوصاً متعددة تتعلق بالتزامات وحقوق العامل وصاحب العمل تجاه بعـضهما الـبعض، وكـذلك نصوصاً أخرى تتعلق بوجوب ألاّ يكلف العامل بأعمال لا تقتضيها طبيعة العقد وإلا فالعامل يملك رفضها؛ لا بل يملك ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقـه القانونية.

لذلك نجد أن المادة (19) من قانون العمل الأردني قد حددت التزامات العامل بأداء عمله المتفق عليه بالإضافة إلى حقوق أخرى، وتقابلهـا المـادة (814) مـن القانون المدني الأردني التي أيضاً نصت على عدد من الالتزامات الخاصة بالعامل، ومنها أن يقوم بأداء العمل المتفق عليه، باعتبار أن عقد العمل من العقود الملزمـة للجانبين التي تفرض التزامات متقابلة على أطرافها سبق الإشارة إليها في الفـصل الثاني من هذه الرسالة.

والأصل ألاّ يلتزم العامل بعمل غير المتفق عليه عندما يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه، إلا في حالات استثنائية أوردها المشرع حصراً في المادة (17) من قانون العمل الأردني؛ كحالة الضرورة منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما نجم عن هذا الحادث، وفي حالة القوة القاهرة، وفي الأحوال التي ينص عليها القانون والحالة التي وردت في المادة (14) من قانون العمل وهي حالة إلزام صاحب العمل بتشغيل العامل الذي يصاب بعجز دائم جزئي في عمل آخر يتناسب وإصابة العمل التي حصلت، وفي الحالات السابقة يجب على العامل ألاّ يتأخر في تنفيذ التزاماته عند تكليفه بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه للظروف أو الأوضاع التي تتطلبها مرحلة معينة أو أوضاع عارضة حسب المادتين السابقتين.

وقد أعطي العامل الذي يستخدم بعمل مختلف اختلافاً بيّناً عن المتفـق عليـه الحق في ترك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه حسب نص المادة (29/ 1) من قانون العمل، ومن هنا نلاحظ أن العمل المتفق عليه يمكن تعريفه بأنه العمل الـذي اتفـق على قيام العامل به وأدائه مقابل الأجر، وما خرج عن طبيعة العمل المتفق عليه فإنه

يكون محلاً لتطبيق نص المادة (29 /1) من قانون العمل بـشرط ألاّ ينـدرج هـذا العمل في إطار المادة (17) من قانون العمل الأردني السابقة الذكر.

وقد قررت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها ما يلي:

" يحق للعامل وفق المادة (29 /1) من قانون العمل الأردنـي رقـم 8 لـسنة 1996 والقانون المعدل رقم 12 لسنة 1997 أن يتـرك العمـل دون إشـعار مـع احتفاظه بحقوقه القانونية إذا جرى استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينّـاً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه، وعليه يكون توصل محكمة الاستئناف بما لها من صلاحية كمحكمة موضوع إلى أن المدعي ترك العمل لعدم قدرته على القيام بأعبائه الملقاة عليه، بعد أن تغيب العامل الآخر بسبب زواجه الذي كان يتناوب معه في العمل، مما أوجب على المدعي العمل 22 ساعة يومياً حيث وجدت المحكمة أن المدة التي كان يتعين أن يعملها المدعي يومياً، آخذاً بعين الاعتبار طبيعة عمله فوق طاقته ذلك لأن استخدام العامل مدة 22 ساعة يومياً هي فوق طاقة الإنسان العـادي وقدراته، فيكون بالتالي القرار بإلزام الشركة المدعى عليها التي طلبت من المـدعي الاستمرار بالعمل 22 ساعة يومياً ببدل الفصل التعسفي والإشعار هو في محله، ولا ينال من ذلك ما دونه الشاهد من عبارة على المخالصة بعدم قدرة المـدعي علـى مجاراة طبيعة عمل الشركة إذ لا يجوز أن تكون طبيعة العمل في أي شركة تشغيل العامل بما يخالف القانون ولمدة 22 ساعة يومياً "[1].

2.1.3 مفهوم تعديل عقد العمل ومعيار تحديد الاختلاف:

إن استخدام العامل في عمل يختلف عن العمل المتفق عليه هو بمنزلة تعديل في شروط العقد بإرادة منفردة، ويُعد خروجاً على وجوب تنفيذ الالتزامات بحـسن النية الذي سبق الإشارة إليه، وكون هذا العقد ملزماً للجـانبين ولا يجـوز تعديلـه بالإرادة المنفردة والتعديل قد يأخذ صورة التعديل الجوهري وصورة التعديل غيـر الجوهري، ولمناقشة ذلك فقد خصصت له ثلاثة بنود، سأتحدث في الأول عن مفهوم

(1) أنظر قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقيـة رقـم 1059 / 1999 (هيئـة خماسـية)، 1999/9/23، منشورات مركز عدالة، شبكة الإنترنت.

التعديل، وفي الثاني عن أنواع التعديل، وفي الثالث عن سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل بنوعيه.

أولاً: مفهوم تعديل عقد العمل:

إن التعديل هو إجراء تغيير جزئي في العقد ينصب هذا التغيير على عنصر من عناصره أو بند من بنوده إما بالحذف أو الإضافة أو الاستبدال، وكذلك فإن التعديل يرتب إعادة النظر في البنود التي تضمنها العقد، والقيام بالانتقاص منها أو الزيادة إليها، والتعديل ينصب في الغالب على كمية الالتزام وكيفية تنفيذه أو إلغاء أحد بنود العقد، أو شرط من شروطه، بالإضافة إلى ذلك فقد ينصب التعديل على عنصر الزمن في العقد، وهو الأجل المتفق عليه لتنفيذ الالتزام خلاله بأن يتعلق بامتداده أو تقصيره أو وقف تنفيذه بصورة مؤقتة، وإلى ما غير ذلك من تلك الصور التي يتجلى فيها هذا التعديل[1].

إن العامل يكلف بأداء العمل المتفق عليه، حسب نص العقد أو الاتفاق بينه وبين صاحب العمل، ويملك صاحب العمل صلاحيات نقل العامل من مكان إلى آخر أو من عمل إلى آخر، شريطة ألاّ يختلف هذا العمل اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه في العقد، وإلا كان هذا النقل أو التكليف معيباً قانونياً، وعرضةً للمساءلة القانونية؛ لكونه يخالف القاعدة الخاصة بإنشاء وتنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع وجوب افتراض حسن النية[2]، فلا يجوز تعديل العقد تعديلاً جوهرياً إلا في الحالات التي توافق أحكام القانون، في حين يجوز التعديل غير الجوهري ما دام لا يمس الحد الأدنى من حقوق العامل.

والحقيقة أنه يمنع على صاحب العمل إجراء أي تعديل جوهري، ومنه نقل العامل لعمل يختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه بإرادته المنفردة ، وبما يخالف شروط العقد دون تمييز بين ما يعد جوهرياً أو تفصيلياً من هذه الشروط، فطالما ورد الاتفاق على هذه الشروط صراحة أو ضمناً، وجب احترامها من طرفي

([1]) حمود، عبد العزيز المرسى، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص (10).

([2]) المادة (202) القانون المدني الأردني.

العقد، كما أن مقتضى القوة الملزمة للعقد يجعل التعديل بالإرادة المنفردة يرتب المسؤولية التعاقدية على صاحب العمل الذي قام بالتعديل، كما لا يُلزم العامل بالموافقة على هذا التعديل[1]، وفي حالة ترك العامل للعمل نتيجة هذا التعديل وفق المادة (29 / 1) من قانون العمل الأردني فإنه يستحق كافة الحقوق المترتبة له والتي سنناقشها في موضع لاحق.

ولكن قد يكون لصاحب العمل سلطة تقديريه في تنظيم منشأته على نحو يعطيه الحق بتعديل شروط العقد بإرادته المنفردة، كأن يعيد التنظيم من الناحيتين الإدارية والمالية، طبقاً لما يراه من قواعد تضمن حسن سير العمل وسلامته وانتظامه واستمراره دون التعسف أو المساس بحقوق العمال المكتسبة قبل التنظيم[2].

وقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، تبدو عقبة أمام سلطة رب العمل في إجراء تعديل على عقد العمل بإرادته المنفردة، في الوقت الذي تقتضي مصلحة المشروع أو العمل إجراء هذا التعديل، مما يجعل التمسك بهذه القاعدة معوقاً لحياة المشروع وتطوره، ومسايرته للتقدم، وقد يؤدي ذلك إلى التأثير على وجوده أو على الأقل أن يظل متخلفاً عن غيره، ولا يقوى على منافسة غيره من المشروعات المماثلة، الأمر الذي من شأنه أن يلحق ضرراً بالغاً بالمشروع، بالإضافة إلى أن التمسك به يُعد مخالفاً للواقع، ذلك أنه بالنظر إلى واقع الحال يتبين بوضوح أنه ما من عقد عمل يستمر عدة سنوات إلا وقد طرأت عليه تعديلات كثيرة لمواكبة التطورات الفنية والعلمية في وسائل الإنتاج، إلا أنه بالمقابل فإن إنفراد رب العمل بإجراء تعديل في عقد العمل قد يرتب مساساً بحقوق العمال ومكاسبهم مما يعني أن من مصلحة العمال التمسك بالقوة الملزمة للعقد، وعدم السماح لرب العمل بإجراء أي تعديل لا يتوافق مع مصلحتهم ولا يرتبط بموافقتهم[3].

([1]) محمود، قانون العمل ، ص 253 – 254.

([2]) منصور، محمد حسين، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص (477).

([3]) البسيوني، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص (10 – 12).

ولا شك أن هذا الموضوع يكشف عن مصالح متعارضة بين العامل وصاحب العمل، إذ يجد العمال في القوة الملزمة للعقد حفاظاً على حقوقهم ومكاسبهم، بعكس ذلك فإن أصحاب العمل، يشعرون أن التمسك التام بهذه القاعدة يعيق أنشطتهم وتطوير أعمالهم، ويقف عائقاً أمام السلطة التنظيمية لرب العمل في تنظيم منشأته ومصالحه.

ثانياً: معايير تحديد الاختلاف:

إن صاحب العمل بما يملكه من سلطة التوجيه وإصدار الأوامر للعامل لتنفيذ العمل، يملك تبعاً لذلك تكليف العامل بالعمل الذي لا يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه بما في ذلك إجراء التعديل غير الجوهري في عقد العمل، ولذلك لا بد أن يكون هناك ضابطاً لتمييز فيما إذا كان التعديل الذي يقوم به صاحب العمل جوهرياً أم لا، لاسيما وان المشرع الأردني لم يقم بوضع معياراً محدداً لهذه الغاية، لذلك اوجد الفقه عدة معايير للتمييز بين نوع التعديل في العقد كالمعيار الإتفاقي، والمعيار الموضوعي والمعيار الشخصي، والتي سيتم بحثها تباعاً حسب الآتي:

المعيار الإتفاقي:

ينعقد العقد بين العامل وصاحب العمل فيكون ملزماً للجانبين ويتقيد الطرفان بما أوجبه عليه العقد، وقد يتم الاتفاق بين طرفيه على تحديد طبيعة العناصر التي تكون جوهرية وتلك التي لا تكون جوهرية، ويكون تحديد العناصر الجوهرية أحياناً عندما يقوم الطرفان بتسمية العناصر الجوهرية التي لا يجوز تعديلها بالارداة المنفردة في العقد، أو أن يتضمن هذا العقد اتفاقاً يعطي صاحب العمل الحق بإجراء أي تعديل في عناصر العقد ويكون بالتالي العنصر محل التعديل من العناصر غير الجوهرية، فتحديد العناصر الجوهرية في العقد يكون بموجب اتفاق صاحب العمل مع العامل، ولعل ذلك يجعل المهمة سهلة بالنسبة للقاضي عند تحديد طبيعة التعديل في النزاع المعرض أمامه ، فيكتفي بالنظر للعناصر الجوهرية المحددة ليستدل على أن العنصر الذي طاله التعديل جوهرياً أم لا. [1].

([1]) المغربي، جعفر "سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة . القانون الأردني" بحث مقدم لنقابة المحامين الأردنيين، 2009، ص (5-6).

ولعل من الأهمية بحث موضوع التفرقة بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري لعقد العمل، بما لا يجعل مجالاً للخلاف بين العامل وصاحب العمل في حالة الاستخدام في عمل مغاير للمتفق عليه، لاسيما وإن صاحب العمل قد ينقل العامل إلى عمل لا يختلف عن المتفق عليه، إلا أن العامل يعتبره اختلافاً، وسأقوم بدراسة التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري في التالي.

المعيار الموضوعي

إن المعيار الموضوعي في تحديد طبيعة التعديل في عقد العمل إذا كان جوهرياً أم لا، إنما يُعتمد في هذا المعيار النظر إلى موضوع التعديل ومدى تأثير هذا التعديل على العامل [1]، فيكون التعديل جوهرياً إذا تم نقل العامل إلى عمل يختلف عن العمل المحدد في العقد وبصورة تؤثر سلباً على المركز القانوني للعامل، في حين لا يعتبر التعديل جوهرياً إذا اسند للعامل عملاً لا يختلف عن المتفق عليه بأن يكون في حدود طبيعة العمل المتفق عليه ومما لا يخرج عن دائرته، لاسيما وان المشرع الأردني لم يضع معياراً محدداً يمكن من خلاله تحديد الاختلاف بسهولة.

ويعتبر استخدام العامل بعمل آخر لا يتناسب مع خبراته المهنية وشهاداته العلمية التي يحملها من قبيل التعديل الجوهري من الناحية المهنية ، كما إن نقل العامل أو استخدامه بعمل يكون مقدار أجره اقل إنما يكون من قبيل التعديل الجوهري كذلك والذي يطال الجانب المادي للعامل ومما يؤثر سلباً على أوضاعه[2].

المعيار الشخصي:

إن المعيار الشخصي لتحديد طبيعة التعديل في عقد العمل فيما إذا كان جوهرياً أم لا إنما يستند إلى مدى تأثير التعديل على الحياة الخاصة للعامل، وبالنظر إلى مساس التعديل بحياة العامل الأسرية والاجتماعية، ونلاحظ بان ذلك المعيار

([1]) المغربي، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة . القانون الأردني ص(8) وحمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص(25).

([2]) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص (26-26).

الذي نلجأ له لتحديد طبيعة التعديل ونوعه قد تجعل من هذا التعديل مؤثراً بالنسبة لأحد العمال في حين لا يعتبر كذلك بالنسبة لعامل آخر، ومثالاً على مساس التعديل بحياة العامل فيعد تعديلاً جوهرياً كل تعديل يطال وقت العمل أو زيادة ساعات هذا العمل عن الساعات المحددة، كذلك أي نقل لعمل آخر يتطلب تغيير مكان الإقامة وغيرها مما يؤثر على العامل وأوضاعه وأوضاع أسرته [1] .

2.3 التعديل غير الجوهري في العقد وأساس إجراءه:

قلنا بأن التعديل هو إجراء التغيير في شرط من شروط العقد أو عنصر من عناصره، والتعديل يظهر ثمة إشكالية في مصالح متعارضة لإطرافه، ولكن التعديل قد يكون غير جوهري، بمعنى أن لا يمس عنصراً جوهرياً من عناصر العقد ولا يكون له أي تأثير على العامل أو مصالحه المختلفة، ولا يمس الحد الأدنى من حقوق العامل، ولا يمكن أن يثار أمام القضاء بأي حال من الأحوال[2].

ويعتبر التعديل غير الجوهري حق لصاحب العمل؛ لتنظيم مصالحه ومواكبة التطور دون المساس بالحقوق المكتسبة سابقاً أو بالحد الأدنى لحقوق العامل المقررة في القانون أو الاتفاق، والذي يلتزم بها رب العمل احتراماً للقوة الملزمة للعقد أو قاعدة العقد شريعة المتعاقدين[3].

إلا أن قانون العمل الأردني لم يتطرق للتفرقة بين التعديل الجوهري وغير الجوهري، ولم يضع معياراً للتمييز بينهما، باستثناء المادة (1/29) التي تحدثت عن التعديل البين أو الاختلاف البين في معرض الحديث عن حق العامل في ترك العمل عند استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه.

---

(1) المغربي، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة . القانون الأردني، ص (11).

(2) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص (10).

(3) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص (48).

وكما أسلفنا فقد يُرجع في تحديد معيار التمييز بين التعديل الجـوهري وغيـر الجوهري إلى الاتفاق الصريح أو الضمني بين العامل ورب العمل، فيـتم بالتـالي تحديد ما يعد جوهرياً وغير جوهري من عناصر عقد العمل وهـذا هـو المعيـار الاتفاقي، أو أن تستمد هذه المعايير من موضوع التعديل في ذاتـه، ومـا إذا كـان سيترتب عليه نقل العامل إلى مركز أقل من الناحية المادية أو الأدبية أو مركز مساوٍ للمركز السابق، وهذا ما يسمى بالمعيار الموضوعي، وإما أن تُرجع إلى أثر التعديل على حياة العامل وقت التعديل وهذا ما يسمى بالمعيار الشخصي[1].

والتعديل غير الجوهري لنوع العمل: هو ذلك التعديل الذي لا يترتب عليه أي إضرار بالعامل، سواء بصورة مادية أو أدبية، أو كان العمل الجديد لا يتطلب جهداً أو وقتاً أكبر، هذا التعديل الذي يدخل في الإطار العادي لممارسة سلطات الإدارة لرئيس المشروع، وعلى ذلك فإن التعديل يكون غير جوهري إذا لم يترتب عليه تغيير في الدرجة أو الأجر أو الميزات الأخرى، وكذلك اختصاص العامل بوظيفة أو مركز آخر دون أن يؤثر ذلك على صفته، وكذلك إخضاع العامل تحت إمرة شخص آخر بشروط غير مهينة أو كيديه[2].

والضرر الأدبي[3] هو: ما يصيب الشخص في حساسيته كالألم أو في شعوره كخدش الشرف أو في عاطفته، أما الضرر المادي فهو الذي يصيب الـشخص فـي ذمته المالية أو جسمه[4]، ويعد تشغيل عامل فني في عمل يقل معه أجـرهُ أو فـي مكان بعيد عن سكنه هو من قبيل الضرر المادي، أما تشغيل عامل خياطـة فـي

([1]) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غيـر محـدد المدة، ص (12).

([2]) البسيوني، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، ص (245، 246).

([3]) ونصت المادة (267 / 1) من القانون المدني الأردني على ما يلي: " يتناول حق الـضمان الضرر الأدبي كذلك، فكل تعد على الغير في حريته أو في عرضه أو في شـرفه أو فـي سمعته أو في مركزه الاجتماعي أو في اعتباره المالي يجعـل المعتـدي مـسؤولاً عـن الضمان".

([4]) سلطان، مصادر الالتزام في القانون الأردني، صفحة (240).

أعمال تنظيف دورات المياه في المنشأة هو من قبيل الضرر الأدبي الذي يصيب العامل في أحاسيسه ومشاعره بين زملائه، ويكون هذا التعديل جوهرياً يعطي العامل الحق بترك العمل دون إشعار حسب نص المادة (1/29) من قانون العمل الأردني.

والتعديل غير الجوهري هو التعديل الذي لا تمس فيه مصلحة العامل والحد الأدنى من الحماية القانونية لحقوقه بأي شكل من الأشكال، وإن تم المساس بها فنكون بصدد تعديل جوهري يلزم فاعله وهو صاحب العمل بالمسؤولية تجاه هذا العامل.

والتعديل غير الجوهري يسمح لصاحب العمل القيام به دون أدنى مسؤولية، وتكون الغاية منه تنظيم العمل بصورة تؤدي إلى رفع مستوى المنشأة، وقد يتضمن عقد العمل الفردي شرطاً يسمح لصاحب العمل تعديل عنصر من عناصر معينة في عقد العمل دون موافقة العامل يسمى " شرط المرونة "، ويرد بصفة أساسية على مكان العمل وهو ما يعرف بشرط المرونة الجغرافية، إذ بموجبه يقبل العامل العمل في أي فرع من فروع المشروع سواء أكان في نفس المدينة أو مدينة أخرى، وبالتالي فيكون عنصر مكان العمل عنصراً غير جوهري يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بموجبه من مكان لآخر بإرادته المنفردة، إذ أن النقل حينئذٍ لا يعتبر من قبيل تعديل العقد وإنما يعتبر تنفيذاً لشروط العقد(1).

وبعد أن بيّنّا ماهية التعديل غير الجوهري في عقد العمل، يثور التساؤل حول مدى إمكانية قيام رب العمل بإجراء تعديل غير جوهري دون موافقة العامل ؟

لقد أجازت المادة (29 /1) من قانون العمل الأردني صراحة للعامل ترك العمل دون إشعار، إذا تم استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه، أي إذا كان العمل يختلف جوهرياً عن المتفق عليه، وبمفهوم المخالفة نلاحظ أن العامل لا يجوز له ترك العمل إن كان العمل لا يختلف اختلافاً بيّناً وجوهرياً عن المتفق عليه، وحالة ترك العامل لعمله نتيجة استخدامه في عمل آخر لا يختلف اختلافاً جوهرياً عما هو متفق عليه بالعقد، إنما يُحرم هذا العامل من التمتّع بالحماية

---

(2) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص (16).

القانونية المقررة له بموجب المادة (1/29) من قانون العمل، ويكون هنا ترك العمل سبباً في الإنهاء غير المشروع لعقد العمل قام به العامل يستوجب مساءلته والتزامه بكافة الالتزامات العقدية نتيجة هذا الإنهاء.

كما أن المادة (17) من قانون العمل قد أعطت الحق لصاحب العمل بإجراء التعديل الجوهري بإرادته المنفردة في عدة حالات، فيكون من الطبيعي امتلاكه حق إجراء التعديلات غير الجوهرية، على أن يكون هذا التعديل مما لا يؤثر على العامل وحقوقه.

وبالتالي فالفيصل بين اعتبار التعديل أو النقل جوهرياً أو غير جوهرياً وحسب المعيار الموضوعي في مدى تحقق الضرر الأدبي أو المادي للعامل أم لا، فإن كان هناك ضرراً مادياً أو أدبياً يلحق بالعامل نتيجة التعديل، فإن التغيير يكون جوهريـاً، وعندها يحق للعامل ترك العمل، وإن لم يكن هناك ضرر على العامل نتيجـة هـذا النقل فلا يمكن بأي حال من الأحوال للعامل ترك العمل أو الـدفع بعـدم جوازيـة الإجراء أو النقل أو الاستخدام الذي قام به صاحب العمل.

والأساس الخاص بسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري إنما تقتضيه ضرورات تنظيمية، أو الاتفاق السابق بين العامل وصاحب العمل، ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وإجازة القانون[1]، وسأبينها كما يلي:

1.2.3 الضرورة التنظيمية:

وبخصوص مقتضيات الضرورة التنظيمية فقد حُددت في المادة (19/أ) مـن قانون العمل واجبات العامل، وهي أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته عناية الرجل العادي، وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه.

فعلى العامل أن يأتمر بأوامر صاحب العمل وينفذ ما يطلب منه بخـصوص العمل الذي تم الاتفاق عليه، وقد يقتضي تنفيذه لبعض الأعمال أو الواجبات إجـراء بعض التغييرات أو التعديلات التي لا تمس جوهر العقد والعمل المتفق عليه ولا تعد

---

[1] حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص (38).

اختلافاً بيناً ولا تمس الحقوق الخاصة بالعامل، وعندها يجب على هذا العامل القيـام بها تنفيذاً وتحقيقاً للغرض من هذا العقد، ولا يجوز لـه الاحتجـاج علـى ذلـك أو الاعتراض أو حتى ترك العمل ما دامت داخله في صـلب عملـه ومـا تقتـضيه ضرورات تنفيذ هذا العمل، ولكن عندما يختلف العمل اختلافاً جوهرياً عن المتفـق عليه يجوز للعامل رفض التكليف، لا بل يجوز له ترك العمل مع احتفاظـه بكافـة حقوقه[1].

2.2.3 اتفاق الطرفين:

بالإضافة لما سبق يجوز إجراء التعديل غير الجوهري باتفاق الطرفين، فهنا يستمد صاحب العمل سلطته بالتعديل من الاتفاق بينه وبين العامل حينما يتفق الطرفان على تعديل بعض العناصر غير الجوهرية.

ومن ذلك يجوز لصاحب العمل تغيير مكان العمل بالاتفاق بينه وبين العامل، وذلك لغايات تنظيم المنشأة ويكون النقل أو التكليف داخل نطاق العمل، وعندها لا يجوز للعامل الامتناع عن تنفيذ قرار النقل أو التكليف إلا إذا اثبت أن صاحب العمل لم يقصد من ورائه سوى الإساءة له[2].

([1]) وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية بقرارها رقم 1092 / 2000 تاريخ 2000/8/13، المنشور على الصفحة (217) من عدد المجلة القضائية رقم (8) تاريخ 2000/1/1 الذي جاء به :

" حيث أن مرافعة وكيل المميزة الدفاعية أمام محكمة الصلح قد ورد بها وبكل وضوح أن إنهاء عمل المدعية لدى المدعى عليها كان بسبب عدم التزامها بالواجبات المكلفة بهـا بتـاريخ 98/5/31 ومـن ضمنها تقديم الضيافة فإن مجادلة وكيل المميزة إن موكلته لم تكلف المدعية بأعمال الضيافة لا تـستند إلى أساس من الواقع وحيث أنه وبصرف النظر ما إذا كانت المدعى عليها هي التي فصلت المدعية من العمل عندما رفضت الموافقة على ذلك أم لا فإن للعامل وفقاً للمادة (29 / أ) أن يترك العمـل مـع احتفاظه بحقوقه القانونية إذا ما جرى استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيّناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل، وعليه فإن ترك المدعية العمل بعدما جرى تكليفها بأعمال لا تتفق مع عقد العمل ليس من شأنه أن ينال من حقوقها".

([2]) دسوقي، رأفت؟، شرح قانون العمل، منشأة دار المعارف، الإسكندرية، 2002، صفحة (107) .

3.2.3 مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات:

وكذلك فقد يكون التعديل غير الجوهري وفقاً لما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات، وهو المبدأ الذي كرسه المشرع الأردني في المادة (1/202) من القانون المدني الأردني التي جاء فيها:

" يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

وبالتالي فيجب على أطراف عقد العمل تنفيذ العقد بحسن نية، وأن تكون جميع التصرفات الصادرة منهما داخل إطار العقد وشروطه ومقتضياته، وأن يقوم كلاهما بالالتزام بأحكام العقد والإخلاص والوفاء في تنفيذ هذه الالتزامات، مع الامتناع عن كل ما يجعل تنفيذ العقد مهدداً، ويمنع حصول كلا الطرفين على المنافـع المرجوة من هذا العقد، وكذلك الالتزام بالتعاون من طرفيه، فالعامل يتعاون مع صاحب العمل في تنفيذ العقد وأن يسهل كل منهما تنفيذ الآخر لالتزاماته، ولعل مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود والذي يتطلب من العامل الإخلاص لصاحب العمل والتعاون معه في تنفيذ عقد العمل، يُعد أساساً لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري وهو التزام عقدي يكون الإخلال به مصدراً للمسؤولية العقدية[1].

4.2.3 إجازة القانون:

بالعودة إلى المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني نجد أنها قد أعطت وبصورة غير مباشرة صاحب العمل السلطة في إجراء التعديل غير الجوهري حيث نصت هذه المادة على ما يلي:

" **على العامل:**

أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي، وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة ".

---

(1) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، ص (42 + 43).

فمن هذه المادة نستنج أن سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهري ليست مطلقة، بل مقيدة بعدة قيود هي:

1- ألاّ يكون هناك خطر على حياة العامل أثناء تأدية العمل:

فالمشرع لم يجز الإساءة للعامل أو الإضرار به، وتم تقييد أوامر وسلطات صاحب العمل في حدود لا يجوز معها الإضرار بالعامل وبمصالحه، سواء أكانت الأضرار مادية أم معنوية أم جسدية، وإن لم يكن هناك إضرار فتنتفي مصلحة العامل في الاعتراض أو ترك العمل؛ ويعد من قبيل الضرر المادي تخفيض الأجر أو إنقاص العلاوات أو تشغيله بعمل إضافي دون أجر، والضرر الجسدي يكون بالإضرار بالعامل وبصحته وعدم توفير سبل السلامة له حسب ما قرره القانون.

والمعلوم أن صاحب العمل يجب عليه أن يوفر كافة وسائل الحماية والسلامة العامة لكافة العاملين في المنشأة وهذا ما نصت عليه المادة (78) من قانون العمل الأردني، والتي ألزمت صاحب العمل بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمُال من الأخطار والأمراض الخاصة بتنفيذ أعماله، وكذلك توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس وغيرها، وإحاطة العامل قبل اشتغاله بالعمل بمخاطر مهنته وسُبل الوقاية منها بما في ذلك وضع تحذيرات وإرشادات خاصة بإظهار مخاطر المهنة، وعلى صاحب العمل أيضاً توفير وسائل الإسعاف الطبي للعمال لتقديم الإسعافات الأولية لهم في حال تعرضهم لأي أذى.

وقد جاء هذا النص آمراً وملزماً لصاحب العمل لا يجوز له أن يتنصل من مسؤولياته بتطبيقه.

2- ألاّ تخالف أوامر صاحب العمل أحكام القانون:

وقد قضت بذلك الفقرة (أ) من المادة (19)، حيث أن من مقيدات أوامر صاحب العمل للعامل بتأدية عمله في قانون العمل أن لا يكون في هذه الأوامر أو طبيعة العمل مخالفة لأحكام القانون، فالأصل أن العامل لا يستطيع القيام بعملٍ لا يتناسب مع قدراته الجسدية والعقلية، وبالتالي لا يجوز أن يُكلف العامل بعمل خارج هذه الحدود، وقد يُحدد القانون حالات يجوز معها تشغيل العامل بعملٍ غير المتفق

عليه وبما يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه كما قضت به المادة (17) من قانون العمل، حيث حددت لنا هذه المادة الحالات التي يجوز معها تشغيل العامل بعمل غير المتفق عليه، أما بخلاف هذه الحالات فلا يجوز أن يعمد صاحب العمل إلى تشغيل العُمال بغير أعمالهم المتفق عليها، وعندها يجوز للعامل رفض هذه الأوامر وعدم الانصياع لها والتمسك بنص المادة (1/29) من قانون العمل التي أجازت للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه نتيجة استخدامه بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه، ونجد بأن الخروج على المادة (17) من قانون العمل مخالفة قانونية تندرج تحت ما ورد في المادة (1/29) من قانون العمل، ويلحق بذلك أن العامل لا يُجبر على القيام بأي عمل يخالف به صاحب العمل أي نص قانوني فيه حماية للعامل، وينسحب ذلك على كافة القواعد الواردة في قانون العمل والقوانين الأخرى كالقانون المدني التي تنظم عمل العامل وتحميه من تعسف صاحب العمل كتنظيم الإجازات والعطل الرسمية والعمل الإضافي والأجور والقيود الواردة على عمل النساء والأحداث من حيث طبيعة العمل وساعات وأوقات هذا العمل[1]. فيجب أن تكون أوامر وتعليمات صاحب العمل للعامل بتأدية العمل متفقة مع أحكام القوانين والتي غالباً ما تضمن حماية العامل من تعسف صاحب العمل والخروج على قواعد الحماية المقررة.

3- ألاّ تخالف أوامر صاحب العمل الآداب العامة:

فالأصل أن يقوم العامل بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل أثناء تأدية العمل، ولكن من مقيدات هذه الأوامر أن لا تخالف الآداب العامة حسب ما قضت به الفقرة (أ) من المادة (19) من قانون العمل.

---

[1] وقد نصت المادة (69) من قانون العمل على ما يلي (تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع الجهات الرسمية المختصة: أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها)، كما نصت المادة (74) من قانون العمل على : " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات المختصة ".

والآداب العامة مصطلح مرن يحكمه الرأي العام السائد في الدولة وما يمكـن أن يتأثر به من القواعد الأخلاقية والاجتماعية والدينية والأعراف والتقاليد المستقرة في مفهوم الجماعة، وهي أمور نسبية تختلف من مجتمع لآخر ومن دولة لأخـرى كما أنها غالباً ما تتغير بتغير الأزمنة، وبصفة عامة يترك أمـر تحديـد المـسائل المتعلقة بالآداب العامة للسلطة التقديرية للقاضي، بحيث يترك الوقوف عليها للقضاء الذي قد يستعين بشأنها بما تقدمه الجهات المعنية بالشؤون الاجتماعية(1).

والقاضي كثيراً ما يستند إلى فكرة الآداب إذا لم تساعده النصوص القانونية في إبطال العقود المنافية للأخلاق، ويرجع في تحديد ذلك إلى الرأي العام في المجتمـع الذي ينتمي إليه خصوصاً آراء أهل النظر السليم في المجتمع، ولعل أهم تطبيقـات الاتفاقات الباطلة لمخالفتها للآداب العامة هي تلك التي يكون موضوعها إنشاء علاقة جنسية غير مشروعة، أو الإبقاء عليها أو لإعادتها بعد انقطاعها، وأي اتفاقـات أو تصرفات قانونية متعلقة بالقمار(2).

فيجب أن لا تكون أوامر وتعليمات صاحب العمل بشأن تنفيذ العامل لعمله مخالفة للآداب العامة والتي تتعلق بالقواعد الأخلاقية التي ترتبط بالمجتمع، ولا يجوز مخالفتها لأنها قواعد آمرة، فهي تعد قيداً على مبدأ سلطان الإرادة في إجراء التصرفات القانونية، والتي تعتبر أوامر صاحب العمل جزءاً منها، ويجب على الأفراد احترام القواعد الآمرة احتراماً حتمياً وعدم الخروج عليها.

4- ألاّ تخالف أوامر صاحب العمل النظام العام الحمائي:

وفي جميع الحـالات يجـب أن لا تتجـاوز صـلاحيات وأوامـر صـاحب العمل الحد الأدنى من الحماية القانونية للعامل بما فـي ذلـك إجـراء أي تعـديل غير جوهري، وقد جسدت المادة (4) من قانون العمل الأردني هذا النظـام العـام الحمائي والذي يحافظ على الحد الأدنى من الحماية للعامل، وقد قررت هذه المـادة

---

(1) من جوريسبيديا، الموسوعة الحرة، شبكة الإنترنت.

(2) الصراف، عباس، وحزبون، جورج، المدخل إلى علم القانون، مكتبة دار الثقافة، الطبعـة الثالثـة، عمان، 1994، صفحة (39).

إبطال أي شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي من الحقوق التي يمنحها القانون له.

والقانون إذ يرتب الحماية القانونية للعامل، واعتبار أي شرط يتنازل بموجبه العامل عن جزء من حقوقه باطلاً، ينسحب ذلك على أيّ تعديل ينقص حقه، وعندها يجب ألاّ يمس التعديل غير الجوهري أياً من مفردات وعناصر العقد حتى لو تم الاتفاق بين طرفي العقد على ذلك كون نص المادة (4) سالفة الذكر جاء آمراً خاصاً بتنظيم حقوق العامل التعاقدية ليحميه من نفسه ومن غيره.

وخلاصة القول فإن التعديل غير الجوهري يجب أن لا يمس أي حق من حقوق العامل، وان لا يؤثر على نوع العمل، وان لا يتسبب في أي ضرر للعامل حتى لو ارتضى به مسبقاً، أما إن كان لا يؤثر على العامل فحينئذٍ يجب على العامل الانصياع لأوامر صاحب العمل وتنفيذ التزاماته بحسن نية.

3.3 التعديل الجوهري في عقد العمل وأساس إجراءه:

لم يحدد لنا المشرع بصورة مباشرة معيار لتحديد الاختلاف البين (الجوهري) وغير البين عند تعديل العقد، ولكن جعل الضابط في حق العامل بترك العمل عند النقل هو نقله إلى عمل يختلف اختلافاً بيناً دون رضاه، ويرجع لقاضي الموضوع في تحديد فيما إذا كان النقل عند المنازعة يختلف اختلافاً بيناً أم لا.

والتعديل الجوهري قد يقصد به: أي تعديل يؤثر على العقد بحيث يؤدي الى الاختلاف البين في العقد قبل التعديل وبعده [(1)].

وباعتقادنا فإن تكليف صاحب العمل للعامل بأداء عمل يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً، قد يحمل في طياته عدم رغبة صاحب العمل باستمرار الرابطة التعاقدية، لاسيما إذا كان متأكداً من عدم قبول العامل لهذا التعديل في العقد.

والاختلاف البين في نوع العمل هو الاختلاف الجوهري وليس من الضروري أن يكون العمل الجديد أقل من العمل المتعاقد عليه بين العامل وصاحب العمل وما

([1]) المغربي، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة . القانون الأردني، ص (5).

يتبع ذلك من تخفيض للأجر، لأن ذلك يدخل في نطاق الفقرة (3) من المـادة (29)، فالمهم أصلاً أن يكون الاختلاف جوهرياً بين نوعي العمل وهذا الأمر يعتمـد فـي تقديره على ظروف وملابسات كل حالة[1].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في إحدى قراراتها التي جاء فيها:

" لا يجوز لصاحب العمل استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيّناً عن العمل الذي استخدم فيه، بمقتضى عقد العمل أو نقله إلى عمل من درجة أدنـى، فإذا استخدم العامل أصلاً في عمل فني يمارسه داخل المصنع، ثم طلب إليه العمـل في الإنشاءات وعلى المضخة خارج المصنع، وإذا أمتنع العامل عن قبول العمل في الإنشاءات، وطرد من عمله بسبب امتناعه فيكون طرده تعسفياً لا يـسيغه القـانون ويكون مستحقاً للمكافأة وبدل الإشعار "[2].

ونظراً لأن التعديل الجوهري لعقد العمل ينطوي علـى المـساس بـالحقوق المكتسبة للعامل، فالأصل أنه لا يجوز لصاحب العمل إجراء هذا التعديل إلا بموافقة العامل نزولاً على مبدأ " القوة الملزمة للعقد "، وقد تقتضي مصلحة العمـل إجـراء تعديل جوهري في العقد[3]، فهل يتم تغليب المبدأ المذكور وبالتـالي يحظـر علـى صاحب العمل الانفراد بإجراء هذا النوع من التعديل ؟ أم تغلب مصلحة العمل على ذلك المبدأ وتجيز لرب العمل التعديل الجوهري طالما اقتضته تلك المصلحة ؟

بالعودة لنص المادة (17) من قانون العمل الأردني فقد نصت على ما يلي:

" لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح مـا

([1]) الظاهر، محمد، مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان، الطبعة الأولى، عمـان، 1993، صفحة 37 + 38.

([2]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقيـة رقـم 278 / 1965 تـاريخ 1965/8/30 المنشور على الصفحة (399) من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1965/1/1 منشورات مركز عدالة.

([3]) حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غيـر محـدد المدة، صفحة (48 + 49).

نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة، وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القـانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل ".

فقد أجازت المادة السابقة لرب العمل إجراء التعديل الجوهري بتكليف العامـل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن المتفق عليه، ويجب على العامل الانصياع لـذلك ولا يجوز له التمسك بالمادة (29) التي أجازت له ترك العمل دون إشعار لتكليفه بعمـل يختلف اختلافاً بيناً عن المتفق عليه، إذا توافرت حالة من الحالات التي نصت عليها المادة (17) واستدعت تكليفه بهذا العمل، كحالة الضرورة أو القوة القاهرة.

ولكن ما هو أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري أو التكليف بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه ؟

إن سلطة صاحب العمل غير مطلقة في تعديل بنود العقد وشروطه، بما فـي ذلك التعديل في نوع العمل، إلا إن هناك ضرورات قد تجعل من هذا القيد استثناءات تقتضيها أوضاع مرتبطة بمصلحة المنشأة استمرارية العمل بها، فبالتـالي فيجـوز لصاحب العمل تبعاً لذلك الخروج على القيد الخـاص بمنـع التعـديل الجـوهري، والحقيقة أن مصلحة العمل قد تعطي صاحب العمل الحق إما بتعديل طبيعة العمـل والتي نصت عليه المادة (17) من قانون العمل الأردنـي، أو مجـاراة مـستجدات طارئة تدفع صاحب العمل إجراء بعض التعديلات للموازنة بين مصالحه ومـصالح العامل وقد نص المشرع الأردني في المادة (14) من قانون العمل على حالة تعتبر تطبيقاً لهذا الوضع، وسأبحث ذلك من خلال مبررات التعديل فـي طبيعـة العمـل لتحقيق مصلحة المنشأة ومبررات التعديل للموازنة بين مـصالح صـاحب العمـل والعامل [1] .

1.3.3 التعديل في طبيعة العمل لمصلحة المنشأة:

اشرنا فيما سبق أن مصلحة المنشأة قد تتطلـب إجـراء بعـض التغييـرات الجوهرية، وعلى وجهة الدقة استخدام العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن المتفـق

---

(1) المغربي، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المـدة . القـانون الأردني، صفحة 18.

عليه، وقد أجازت المادة (17) من قانون العمل لصاحب العمـل إجـراء التعـديل الجوهري في عدة حالات منها:

أولاً : حالة الضرورة:

بالنظر إلى المادة (17) من قانون العمل، نلاحظ أن المبدأ العام هو أن القـوة الملزمة للعقد تفرض على صاحب العمل عدم الخروج على ما جاء في العقد إلا في حالات محددة، ومن هذه الحالات حالة الضرورة، فيجوز عندها لـصاحب العمـل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد إذا دعت الحاجة، منعاً لوقوع حـادث أو إصلاح ما قد ينشأ عن هذا الحادث.

ومن الأمثلة على ذلك حالة تكليف عدد من العمال في المؤسسة بفتح الطريق المؤدي لها الذي حاصرته الثلوج، لإدامة الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسة لعملائها كالمعتاد، ففي هذه الحالة فالتكليف كان بسبب حالة الضرورة التي لا بد من مجاراتها وتنفيذ أوامر صاحب العمل لإنجاز العمل المطلوب.

ويمكن توضيح الأوضاع التي قد تنطوي تحت حالة الضرورة ضمن حالتين:

أ- حالة الضرورة لمنع وقوع حادث:

قد تتعرض المنشأة لبعض الأوضاع والتي من خلالها قد يتعطل سير العمل فيها، وقد يكون بالإمكان تدارك مخاطر وأضرار هذه الأوضاع قبل وقوعها، مما يتطلب تكليف العمال بأعمال تختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، وبحسب المادة (17) من قانون العمل يجوز لصاحب العمل أن يكلف العمال بعمل غير المتفق عليه وفق هذه الحالة، ومثالها أن تداهم السيول الأراضي الواقعة بجانب موقع المنشأة ويقوم صاحب العمل بتكليف العُمال بأعمال التجريف وعمل القنوات الخاصة لمنع وصول مياه السيول للمنشأة وتدميرها، وإحداث الأضرار فيها، ففي هذه الحالة يكون التكليف وفقاً لحالة الضرورة منعاً لوقوع حادث يمكن أن يُضر بالمنشأة وبأعمالها، وبالتالي فهذا التكليف يكون موافقاً لنص المادة (17) من قانون العمل التي أجازت الخروج على مبدأ وجوب عدم تكليف العامل بعملٍ يختلف عن العمل المتفق عليه في العقد.

ب- حالة الضرورة لإصلاح ما نجم عن حادث معين من أضرار:

في هذه الحالة فالوضع يختلف عما هو عليه في الفقرة السابقة، فالحادث قد وقع وأحدث أضراراً ويجب أن يتم إزالة هذه الأضرار وإصلاح ما نجم عنها، لان تركها قد يتسبب في تعطيل سير العمل في المنشأة، وعوداً على المثال السابق فلو استطاعت السيول أن تصل إلى أرض المصنع وتغمر جزء منه وتؤدي إلى قطع الطريق المؤدي إليه، فهنا يجوز لصاحب العمل واستمراراً لعمل المنشأة وكما جاء في المادة (17) من قانون العمل أن يُكلف العُمال بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه بحدود هذه الحالة وحسب الشروط المحددة في المادة المذكورة.

ولكن هل يمكن أن يكون التكليف وفق هاتين الحالتين مطلقاً أم يكون مقيداً بحدود الزمان وطبيعة العمل وقدرة العامل على العمل ضمن الحالات والأوضاع المستجدة والضرورية ؟!

لقد أجابت على هذا ذات المادة (17) من قانون العمل، حيث حدد لنا المشرع الشروط الخاصة بالتكليف وفق حالة الضرورة، وهذه الشروط هي:

أ- أن تراعى قدرة وطاقة العامل عند تكليفه بالعمل الذي يختلف عن العمل المتفق عليه، وتحديد مدى قدرته العقلية والبدنية عند تكليفه بالعمل العارض.

ب- أن يكون هذا التكليف مؤقتاً بحدود الظرف أو حالة الضرورة التي اقتضت تكليفه، فإذا ما زال الظرف أو انتهت الحالة فإن العامل يجب أن يعود لعمله المتفق عليه، ولا يجوز إلزامه بالبقاء في العمل الآخر، وإلا جاز له ترك العمل متمسكاً بالمادة (1/29) من قانون العمل لانتفاء الغاية من بقائه وتعارض ذلك مع نص المادة (17) التي سمحت لرب العمل تكليف هذا العامل بالعمل الجديد خلال حالة الضرورة.

وقد يثور التساؤل حول مدى تعارض التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل، ورفضه للعمل الذي يختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه ؟

للإجابة عن هذا التساؤل، فلا شك بأن العامل يرتبط برابطة تبعية بصاحب العمل، فهذا الأخير يكون له حق الإدارة والإشراف على العامل ويجب على العامل الانصياع لأوامر وطلبات صاحب العمل، بما لا يتعارض مع حقوقه من صاحب

العمل، ونعلم أن الالتزامات العقدية متقابلة فيجب على صاحب العمل أيضاً أن يمنح العامل كافة الحقوق المحددة في القانون والاتفاق بما يمكنه من تنفيذ ما يطلب منه بحدود العقد، وعلى العامل بالمقابل القيام بكل الواجبات والالتزامات المحددة في القانون والعقد، ولكن عندما تتعارض واجبات والتزامات أي منهما مع حقوق الآخر فهنا يتدخل القانون ويفرض سيطرته، فالعامل لا يقوم بالعمل إلا بموجب العقد والقانون، وإطاعة أوامر صاحب العمل كالتزام على العامل وحق لصاحب العمل ينبغي أن لا تتعارض مع حق العامل بالقيام بأعماله بالحدود التي رسمها الاتفاق أو القانون[1]، فإن قام كلا الطرفين بما يطلب منه، فهنا لا يوجد أي تعارض إطلاقاً، ولكن إن تعسف أي منهما في استخدام حقه فعلى الطرف الآخر اللجوء إلى القانون ليكون هو الفيصل في حل الخلاف، وهنا تدخلت المواد (17) و (19) و (29 /1) من قانون العمل لحسم التساؤل، فالمادة (17) قررت عدم جواز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد باستثناء حالات محددة في هذه المادة منها حالة الضرورة، ففي هذه الحالات يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه ضمن الشروط المحددة آنفاً.

أما المادة (19) فقد حددت الالتزامات المترتبة على العامل لتأدية عمله ومنها الالتزام بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وفق الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين أو الآداب العامة، فالمادة (19) أوجبت على العامل القيام بعمله المتفق عليه كأصل عام، والمادة (17) من قانون العمل حددت الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل الخروج على الأصل وتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه.

([1]) وقد قضت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم (110 / 1967) تاريخ 1967/8/1 المنشور على الصفحة (837) من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1967/1/1 : " إذا كان العامل يشتغل مدير إدارة في عمله وأصدر إليه صاحب العمل أمراً بربطه بأحد الكُتاب فيعتبر استخداماً في عمله يختلف في نوعه عن العمل المتفق عليه في العقد ونقلاً إلى عمل من درجة أدنى ويكون من حق العامل في مثل هذه الحالة ترك العمل ويستحق المكافأة إذا ترك عمله لهذا السبب ".

أما المادة (1/29) فقد قررت حق العامل بترك العمل في حالة استخدامه بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه مع احتفاظه بجميع حقوقه القانونية، مع ضرورة مراعاة ما ورد في المادة (17) من قانون العمل التي قررت الحالات التي يجوز فيها الخروج على قاعدة منع استخدام العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه وحرمته من التمسك بما جاء في المادة (29 /1).

وخلاصة للقول فإن العامل يجب أن يحترم أوامر صاحب العمل المرتبطة بنص المادة (17) من قانون العمل، وعندها فلا يجوز له رفض هذه الأوامر وإلا فإن صاحب العمل يملك كافة الصلاحيات لتحميله مسؤولية الرفض وعدم الانصياع لهذه الأوامر حسب القواعد التي قررتها أحكام القانون.

ثانياً : حالة القوة القاهرة:

بالإضافة إلى حالة الضرورة التي سبق توضيحها، تلحق بها حالة القوة القاهرة باعتبارها سبباً قانونياً يعطي صاحب العمل الحق باستخدام العامل في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه في العقد.

والقوة القاهرة تكون سبباً في إعفاء المدين من التزاماته اتجاه الدائن كأصل عام، كما جاء في المادة (261) من القانون المدني الأردني[1]، والحقيقة أن القوة القاهرة تكون سبباً أجنبياً يكون له دور في تعديل شروط وأحكام العقد بما لم يتفق عليه الطرفان، وقد تختلط القوة القاهرة بالحادث الفجائي كسبب أجنبي آخر، إلا أن هناك عدة آراء[2]، لكنها لم تتمكن من وضع معيار دقيق للتمييز بينهما، فمنهم من يرى أن معيار التفرقة بينهما يكمن في خصائص كل منهما، فالقوة القاهرة هي الحادث الذي لا يمكن دفعه، أما الحادث الفجائي فهو الحادث الذي لا يمكن توقعه، ومنهم من يرى بوجوب توافر خاصتي استحالة الدفع وعدم إمكانية التوقع لكي يرتبا

---

(1) وقد نصت المادة (261) من القانون المدني الأردني على : " إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه كآفة سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يقضي القانون أو الاتفاق بغير ذلك ".

(2) انظر في هذه الآراء السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني (مصادر الالتزام) م 1 ، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 2000، صفحة (994) وما بعدها.

أثرهما، ومنهم من يفرقون بينهما على أساس درجة استحالة الدفع في كـل منهمـا، فيرون أن القوة القاهرة تكون استحالة الدفع لها مطلقة، أما الحادث الفجـائي فهـي نسبية، وقد استند بعض الفقهاء في التمييز بينهما إلى علاقة الحادث الناشئ بالشيء، فإذا كان الحادث خارجياً عن الشيء كان قوة قاهرة كالعاصفة والزلازل، وغيرهـا، أما إذا كان الحادث داخلياً ينجم من الشيء ذاته كان حادثاً فجائياً كانفجـار آلـة، أو انكسار عجله، وقد ترتّب على هذه التفرقة حسب هذا الرأي الفقهي نتيجـة هامـة، وهي أنه بالرغم من أن كلاً من القوة القاهرة والحادث الفجائي يعتبر حادثاً يستحيل دفعه وغير ممكن توقعه إلا أن القوة القاهرة باعتبارها خارجية عن الـشيء تعتبـر وحدها سبباً لانعدام السببية، أما الحادث الفجائي باعتباره ذاتياً في الـشيء فإنـه لا يؤدي إلى ذلك ويتحمل المدين تبعته، وهذا الرأي لا يـستقيم إلا بالنـسبة لأنـصار نظرية تحمل التبعة، إذ طبقاً لهذه النظرية يجوز أن يكون الشخص مـسؤولاً عـن الحادث الفجائي دون القوة القاهرة[1].

وقـد استقرت أراء العديـد من فقهـاء القانـون[2]، والعديـد من التشريعـات ومنها المشـرع الأردنـي وأحكام المحاكم [3]، على عدم التمييز بين القوة القاهرة والحادث الفجائي وكما يتضح لنا ذلك من المادة (261) من القانون المدني الأردني، حيث اعتبر المشرع أن القوة القاهرة والحادث الفجائي سبباً أجنبيـاً يعفي المديـ ـن من التزاماته تجاه الدائن، وفي جميع الظروف يجب أن تكون القوة

([1]) الجمال، مصطفى وآخرون، مصادر وأحكام الالتزام، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقيـة، بيروت 2006، صفحة (356) وما بعدها.

([2]) ويعد السنهوري من الفقهاء الذين أنكروا وجود أي تمييز بين القوة القاهرة والحـادث الفجـائي ، حيث اعتبر إنهما شيء واحد ولا أساس للتمييز بينهما ، السنهوري ، الوسيط فـي شـرح القـانون المدني، ص(995).

([3]) وقد حددت محكمة التمييز الأردنية شروط القوة القاهرة بقرارهـا رقـم (78 / 1963) تـاريخ 1963/3/24 المنشور على الصفحة(168) مجلة نقابة المحامين 1963/1/1 وجاء به : " يشترط فـي الحادث ليكون قوة قاهرة توفر أربعة شروط : أن يكون غير متوقع الحصول، وأن يكون غير ممكـن الدفع، وأن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ، وأن لا يكون خطأ في جانب المدين ".

القاهرة أو الحادث الفجائي أمراً لا يمكن توقعـه كـالزلازل والبـراكين والغـرق والحروب[1].

ولعل ما يهمنا هنا هو بحث حالة القوة القاهرة التي تعطـي صـاحب العمـل المشروعية في تكليف العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه أو تعديل فـي شـروط العقد وفق ما تقتضيه هذه الحالة، وكقاعدة عامة يجب على من يدعي وقـوع حالـة القوة القاهرة أن يثبت تحقق شروطها مما استدعى تكليف العامل بعمل غير المتفـق عليه وهو في الغالب صاحب العمل.

وهنا وحسب نص المادة (17) من قانون العمل سالف الذكر يجب أن يكـون هناك قوة قاهرة استدعت تكليف العامل بعمل يختلف عن المتفق عليـه، ويجـب أن تتحقق هذه الحالة فعلاً، ومثالها أن تحدث فيضانات تهدد أمن وسلامة المنشأة إن لم يتم تغيير مسار المياه أو معالجتها سيلحق الضرر بالمنشأة، وكذلك الحال فيمـا لـو وقع زلزال مثلاً وأدى إلى انهيار جزءاً من المصنع أو مبنى الشركة فهنا يتوجـب على العمال المشاركة في رفع الركام والقيام بكل ما يطلب مـنهم لمواجهـة هـذه الحالة، وفي هذه الحالة يجوز لرب العمل أن يكلف هؤلاء العمال بعمل مختلف عن المتفق عليه في حدود هذه الحالة ومتطلباتها وحسب إمكانية وقدرة هؤلاء العمـال، ومن وجهة نظرنا فنرى أن إبقاء المؤسسة أو المنشأة سليمة إنما يؤدي إلى ديمومـة مركز العمل وإدامة لقمة العيش لهؤلاء العمال، فمن الأولى أن يقوم جميع العـاملين وحتى دون تكليف من صاحب العمل ومن منطلق المصالح المشتركة القيام بكل دور من شأنه المحافظة على هذه المنشأة.

ومن الحالات أو الظروف التي تعتبر من تطبيقات حالة القوة القـاهرة التـي يجوز معها لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف عن المتفق عليـه الأحـداث الطبيعية كالعواصف والانزلاقات والزوابع والطوفان، والأمراض، وكذلك الأحداث الإنسانية والاجتماعية كتصرفات الغير أو جماعة من الأشخاص مثـل الإضـراب

---

(1) سلطان، مصادر الالتزام في القانون الأردني، صفحة (338).

والهيجان الشعبي، وكذلك قرارات السلطات العامة كالقرار المتعلق باتخـاذ تـدابير خاصة كقرار إخلاء بناء مهدد بالسقوط[1].

وإثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي دعت صاحب العمل لتكليف العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه وفق نص المادة (17) من قانون العمل، يقـع علـى عاتق صاحب العمل وفي حالة عدم قدرته على إثبات حالة الضرورة التي اقتضت تشغيل العامل بعمل يختلف عن عمله الأول، وكان العامل قد امتنع عن العمل الذي كلف به مما جعل رب العمل يقوم بفصله، فإن ذلك يوقع المسؤولية على صـاحب العمل ويكون فصله غير مشروع[2].

2.3.3 التعديل في عقد العمل للموازنة بين مصلحة صاحب العمل والعامل:

كما سبق فقد تطرأ الحاجة لإجراء بعض التغييرات الجوهرية في نوع العمل أو طبيعته، للموازنة بين مصلحة صاحب العمل والعامل أطراف عقد العمل، ويعتبر نص المادة (14) من قانون العمل الأردني، احد التطبيقات الخاصة بـذلك، حيـث أوجبت على صاحب العمل تشغيل العامل الذي يصاب بإصابة ينتج عنهـا بعجـز جزئي دائم، وقد جاء في هذه المادة :

" إذا أصيب عامل إصابة نتج عنها عجز دائم جزئي، لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته، إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة ".

ولا بد أن تكون الإصابة التي يصاب بها العامل إصابة عمل، ولذلك لا بد من تعريفها وبيان ماهيتها.

وقد عرفت المادة (2) من قانون العمل الأردني إصابة العمل بأنها:

([1]) الآن بينابنت، القانون المدني (الموجبات أو الالتزامات) ترجمة منصور القاضي، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، 2004، صفحة (254).

([2]) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، صفحة (245-246).

" إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه ".

كما عرفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل في قرار لها بأنها:

" إصابة العمل هي تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسمانياً للعامل أثناء العمل أو بسببه ويشمل ذلك مخاطر الطريق "[1].

فإصابة العمل إذن هي:

" الحادث الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر، وكذلك الحادث الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان عمله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع مسيرهُ أو يتغير اتجاهه بسبب مصالحه الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني[2].

فبالتالي ففي هذه الحالة المقررة في المادة (14) من قانون العمل تلزم صاحب العمل بتشغيل العامل الذي يصاب بعجز دائم جزئي، بعمل جديد يختلف عن العمـل السابق قبل الإصابة بحدود هذا الظرف المستجد، ووفق الشرائط القانونية الواردة في المادة السابقة، وكفل المشرع حماية أجر هذا العامل حسب العمل الجديـد، ويجـب تناسب العمل الجديد مع الحالة الصحية الطارئة، وألزم المشرع صاحب العمل مـنح العامل كافة حقوقه المالية للفترة السابقة على أساس أجره السابق، فالمشرع هنا منح العامل سلطة تغيير طبقة العامل أو نوع العمل المتفق عليه في العقد [3]، و تـدخل هذه الحالة ضمن الحالات التي يجوز عندها استخدام العامل في عمل يختلـف عـن

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (12 / 74) مجلـة نقابـة المحـامين 1965 ص (618)منشورات مركز عدالة.

([2]) مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، ط1، مكتبة دار الثقافة، عمان 1998، صفحة (12).

([3]) ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد، صفحة (141).

العمل المتفق عليه اختلافاً بيّناً[1]، ولعل المشرع عندما قرر هذه الحماية الخاصة بفئة معينة من العمال فإنما أراد توفير المشقة عليهم من البحث عن عمل آخر[2] .

وكذلك قد يقرر المشرع قواعد قانونية عامة قد يقاس عليها في تقرير إمكانية استخدام العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً، ونحن نعلم ما لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود من أهمية خاصة في عقد العمل نظراً لطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وما لهذه القاعدة من دور في زرع الثقة بين طرفي عقد العمل، وما توجبه على العامل من القيام بأي عمل يطلب منه بكل ما يوجبه مبدأ حسن النية في مواجهة صاحب العمل[3]، فقد لا يكون هناك ثمة حالة ضرورة أو قوة قاهرة، كأن يكون هناك حالة عارضة تستدعي إظهار المنشأة بالصورة المقبولة كحالة ترشح المؤسسة لجائزة معينة من جوائز الدولة ورغبة العاملين بإظهار المؤسسة بالصورة اللائقة، فقد يُعهد إلى عدد من العاملين العمل في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه للغاية المشار إليها، أو العمل لساعات أطول من ساعات العمل المحددة في القانون، وفقاً لما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات، ويلحق بذلك أي حالة أخرى يجيز فيها القانون صراحة لصاحب العمل استخدام العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه، أو العمل في ظروف معينة أو لساعات عمل أطول.

---

(1) المغربي، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المـدة . القـانون الأردني، صفحة (76).

(2) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، صفحة (235).

(3) المادة (202) من القانون المدني الأردني، رمضان، الوسـيط فـي شـرح قـانون العمـل، ص (275).

الفصل الرابع

الآثار القانونية المترتبة على ترك العامل للعمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف عن المتفق عليه

إن عقد العمل يرتب التزامات متقابلة على طرفيه، فصاحب العمل يلتزم بتأدية التزاماته التي يفرضها القانون والعقد تجـاه العامـل، كـالأجر، وتنظـيم العمـل والإجازات، وتوفير وسائل الحماية وغيرها، والعامل يجب عليـه القيـام بالعمـل المكلف به بموجب العقد المتفق عليه بينه وبين صاحب العمل.

والأصل أن محل عقد العمل هو القيام بعمل مقابل أجر، وينبغي في عقد العمل كأي عقد آخر أن يكون المحل مشروعاً، ويجب توافر كافة الشروط القانونية في هذا المحل[1]، ويلزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد، ولا يجبر العامـل علـى أداء عمل غيره، وعليه فإن قانون العمل الأردني في المادة (29) قد أعطى العامل الذي يُستخدم في عمل يختلف عن العمل المتفق عليه في العقد اختلافـاً جوهريـاً الحق في ترك العمل دون إشعار، إلا في الحالات الاستثنائية التي نص عليها قانون العمل صراحة والتي تتلخص بالأعمال التي تتطلبها حالة الضرورة والقوة القـاهرة التي سبق توضيحها[2].

ويترتب للعامل عند استخدامه في عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه عدة آثار قانونية، سأناقشها من خلال ثلاثة مباحث، سأخصص الأول لموضوع إعفاء العامل من توجيه الإشعار لصاحب العمل الذي يستخدمه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، وأما الثاني فنتناول فيه حق العامل بترك العمل بالإرادة المفردة، وأما الثالث فنفـرده للحقوق المالية والوظيفية المستحقة للعامل الذي يترك العمل.

([1]) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص (85).

([2]) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص (98).

1.4 إعفاء العامل من توجيه الإشعار لصاحب العمل الذي يـستخدمه فـي عمـل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه

تنقسم العقود من حيث تحديد مدتها إلى عقود محدودة المدة وعقود غير محدودة المدة، وعقد العمل كأحد العقود قد يكون لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة، كما جاء في أحكام القانون، فقد عرف المشرع الأردني في المادة (2) من قانون العمل عقد العمل بأنه :

" اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين ".

كذلك نص المشرع في المادة (806 /1) من القانون المدني الأردني على ما يلي:

" يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة ولعمل معين ".

ومن المعلوم أن لكل نوع منهما طريقة لإنهائه، ولذلك لا بد لنا من بحث ذلك من خلال نقطتين، سأخصص الأولى لموضوع العقد محدود المدة، والثانية لموضوع العقد غير محدود المدة.

أولاً: العقود المحدودة المدة:

وهي العقود التي يتم الاتفاق فيها بين طرفي العقد على مدة محدودة لتنفيذ العقد وآثاره، بحيث ينقضي هذا العقد بانقضاء هذه المدة التي تم تحديدها كأن تكون المدة سنة أو سنتين أو غير ذلك، ولا يجوز أن تتجاوز مدته خمس سنوات فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى خمس[1]، وتعتبر العقود التي يكون محلها القيام بعمل معين من العقود محدودة المدة، وتنتهي بانتهاء هذا العمل.

وفي العقد المحدود المدة يلتزم الطرفان بالالتزامات القانونية المترتبة عليهما خلال المدة المتفق عليها بينهما، بمعنى أنه لا يستطيع أحد المتعاقدين إنهاء العقد بإرادته المنفردة دون إرادة الطرف الآخر، ويترتب على ذلك أن المتعاقد في العقد

([1]) الفقرة (2) من المادة (806) من القانون المدني الأردني.

المحدود المدة لا يستطيع الامتناع عن تنفيذ التزامه، أو تغيير مضمون هذا الالتزام وإلا كان مسؤولاً أمام المتعاقد الآخر[1].

فقد قضت محكمة التمييز الأردنية في أحد أحكامها بتحديد ماهية العقد محدود المدة ، ودور أطراف العقد في تجديد مدته وجاء في هذا الحكم ما يلي:

"إن اتفاق رب العمل والعامل على أن تكون مدة العقد سنة واحدة قابلة للتجديد إلا إذا أراد أحدهما عدم التجديد فعليه إنذار الطرف الآخر قبل شهر من نهاية السنة فيكون تجديد العقد اتفاقياً، وليس استمرارياً في تنفيذ العقد محدد المدة لكل سنة جديدة "[2].

وقد جاء في المادة (809/ 1) من القانون المدني الأردني النص على "أن عقد العمل لمدة معينة ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير معينة ".

ويلتزم أطراف العقد محدود المدة بالاستمرار في تنفيذه حتى نهايـة مدته، وإلا فإن الطرف المقصر يجب عليه التنفيذ العيني أو التعويض، فإذا قام العامل بإنهـاء العقد المحدود المدة قبل انتهاء مدته خارج الحالات المنصوص عليهـا فـي المـادة (29) من قانون العمل، جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء مـن عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة، على ألاّ يتجاوز ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد[3] ، غير انه يجوز للعامل الذي يتم تغيير نوع عمله أو استخدامه بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن العمـل المتفق عليه في العقد محدود المدة أن يترك العمل ولا يسأل عن إخلالـه بواجباتـه العقدية كون تركه للعمل جاء نتيجة طبيعية لإخلال صاحب العمل بالتزامه العقـدي بخلاف أحكام القانون.

([1]) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص(177).

([2]) قرار محكمة التمييز رقم (1988/461) ، مجلة نقابة المحامين الأردنيين، لسنة 1988، ص1931.

([3]) انظر المادة (26 / ب) من قانون العمل الأردني، والداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2000، ص (145).

وخلاصة الأمر، فإن العقد محدود المدة ينتهي بحلول الأجل المتفق عليه أو بانتهاء الغاية من هذا العقد، دون الحاجة إلى الإشعار، ولكن يجوز لطرفي العقد أن يضمنا العقد شرطاً مفاده وجوب إشعار كل طرف للآخر عند عدم رغبته في تجديد العقد، وذلك قبل انتهاء العقد بمهلة يتم تحديدها من قبلهما، فإذا لم يشعر الطرف الذي يرغب بالإنهاء الطرف الآخر بهذه الرغبة أُعتبر العقد مجدداً حكماً، ويجب على طرفي العقد احترام هذا الشرط بحيث لا ينتهي العقد إلا إذا حصل هذا الإشعار المتفق عليه وتحدد مهلة الإشعار بإتفاق الطرفين وليس بالضرورة أن يكون مدته شهراً[1].

ثانياً: العقود غير محدودة المدة:

يكون عقد العمل غير محدود المدة، عندما لا يُحدد تاريخ معين لإنتهائه، أو مدة محددة لسريانه، وكذلك إذا كان العقد محدد المدة ولكنه يتضمن شرطاً يعطي طرفاً من طرفيه الحق بإنهائه قبل انتهاء مدته، شريطة إرسال إشعار إلى الطرف الآخر، حيث إن نية المتعاقدين هنا قد اتجهت إلى جعل العقد غير محدود المدة ما دام أنه أعطى أحد أطرافه الحق في الفسخ بأي وقت، ويكون تحديد مدته في هذه الحالة على أساس أنهما قد وضعا حداً أقصى لسريانه[2].

ولعل ما يميز إنهاء العقد محدود المدة عن العقد غير محدود المدة أن هذا الأخير يستلزم الإشعار بإنهائه للطرف الآخر، في حين أن طرفي العقد محدود المدة يلتزمان بتنفيذ ما جاء في العقد حتى نهايته وإلا تعرض المقصر للمساءلة دون الحاجة إلى توجيه الإشعار.

وبالعودة إلى المادة (807) من القانون المدني الأردني نجد أنها نصت على ما يأتي:

"إذا لم تكن المدة محددة في العقد، جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن للطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة ".

([1]) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص (227).

([2]) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد ، ص (133).

ويجب على الطرف الذي يرغب بإنهاء عقد العمل إشعار الطرف الآخر خطياً، وهذا ما أكدته الفقرة (أ) من المادة (23) من قانون العمل التي جاء فيها:

" إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين ".

ونظراً لأهمية الإشعار كحق لصاحب العمل من العامل الذي يترك العمل سأقوم ببحثه، وسأتناول ماهية الإشعار ومدته، وسأتناول كذلك إجراءات الإشعار وأحكامه.

1.1.4 ماهيّة الإشعار ومدته:

إن الإشعار هو إعلان إرادة أحد العاقدين إلى الآخر بإنهاء العقد[1].

والأصل أن الإشعار يجب أن يكون عند رغبة أي من طرفي العقد إنهاء عقد العمل، بحيث يصدر الإشعار قبل موعد الإنهاء بمدة معقولة، حتى لا يتم مفاجأة الطرف الآخر في العقد، ولتقليل الأضرار التي يمكن أن تلحق به، فإذا كان رب العمل هو من يرغب بإنهاء العقد مع العامل، فالإشعار يمنح العامل فترة للبحث عن عمل تجنباً للبطالة وتدهور الأوضاع المالية له، وإن كان العامل هو من يرغب بإنهاء العقد مع صاحب العمل، فحتى يستطيع صاحب العمل البحث عن عامل آخر مناسب للعمل لاسيما إن كان هذا العامل من ذوي الخبرة والكفاءة.

والإشعار يكون في العقود غير محدودة المدة التي لا يكون فيها نهاية محددة للعقد، علماً بأن الإشعار هو إجراء قانوني يجب إتباعه غالباً من صاحب العمل أو العامل الذي يريد أن ينهي العقد، إلا أن هناك حالات لا يُلزم فيها صاحب العمل أو العامل أن يقوم بإشعار الطرف الأخر برغبته في إنهاء العقد، سنتطرق لها لاحقاً.

وقد أوجبت المادة (807) من القانون المدني الأردني على الطرف الراغب بإنهاء العقد إشعار الطرف الآخر بهذه الرغبة حسب ما جاء سابقاً.

---

(1) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص (150-151)

أما بالنسبة لمدة الإشعار، فقد أحالتنا المادة (807) من القانون المدني الأردني إلى القوانين الخاصة لتحديد مدة الإشعار، حيث جاء في هذه المادة اشتراط إعلان الطرف الآخر عن المواعيد المحددة في القوانين الخاصة، وبالعودة إلى قانون العمل الأردني كقانون خاص، نلاحظ أن المدة القانونية للإشعار حسب نص هذه المادة (23 / أ) هي شهر واحد على الأقل من التاريخ المحدد للإنهاء.

ونلاحظ أن هذا النص جاء آمراً متعلقاً بالنظام العام بحيث يترتب على ارتباط مدة الإشعار بالنظام العام عدم جواز انتقاصها، كما لا يجوز الاتفاق على عكس ما ورد في النص القانوني كزيادة مدة الإشعار باعتبار أن قواعد قانون العمل في معظمها قواعداً آمرة [1]، ولا يجوز أن تكون مدة الإشعار وفقاً لذلك أقل من شهر واحد، ولعل الحكمة من إعطاء هذه المهلة المتمثلة بالإشعار إنما جاءت لترفع الضرر عن طرفي العقد، غير أن المشرع لم يتطلب موافقة الطرف الآخر على الإشعار، ولو استلزم المشرع موافقة الطرفين لإنهاء العقد غير محدود المدة فإن العقد سيحتمل معنى التأبيد عند انعدام الموافقة بين الطرفين، والمشرع إذ شرع هذه المهلة أيضاً، فإنما أراد أن لا يكون احتمال وقوع الضرر بالطرف الآخر ذريعة لاستلزام موافقة الطرفين على إنهاء العقد, أما وقد شرعت هذه المهلة فقد أنتفت مظنة وقوع الضرر، وبالتالي لم يعد هناك محل لاستلزام موافقة الطرفين على إنهاء العقد, بل يكتفي بإرادة أحدهما مما يرفع عن العقد معنى التأبيد[2].

2.1.4 إجراءات الإشعار وأحكامه:

سبق وأن عرفنا الإشعار وقلنا: بأنه إعلان عن إرادة أحد المتعاقدين بحل الرابطة التعاقدية.

وبالعودة إلى المادة (23 / أ) من قانون العمل الأردني نجد أنها حددت أحكام وإجراءات الإشعار حيث نصت على ما يلي:

([1]) بحث الذنيبات، محمد، (مدى وجوب الإشعار قبل إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة) مجلة العمل، وزارة العمل، الأردن ، العدد(102) لعام 2003 صفحة (7).

([2]) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، ص (225).

أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار، وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

ج- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل، فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال.

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل، وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

وباستقراء هذا النص تتضح لنا الأحكام الخاصة بالإشعار، وبوجوب أن يكون خطياً، وهذه دلالات واضحة على أهمية الكتابة كوسيلة للإخطار والتعبير عن الإرادة بالرغبة في الإنهاء، حيث إن الكتابة تعتبر شرطاً للتعبير عن الإرادة، نظراً لان المشرع قد منح العامل الحق بإثبات حقوقه بجميع وسائل الإثبات ،حتى لا يتم التعدي على هذه الحقوق.

والإشعار يكون في العقود غير محددة المدة، وليس في العقود المحدودة المدة إلا إذا اشترط المتعاقدان في العقد المحدود المدة أن يوجه أي منهما للآخر الإشعار حال الرغبة بإنهاء العقد، فهنا يجب الإشعار، ولبيان الأحكام الخاصة بالإشعار وإجراءاته فسأتناول ذلك خلال أربعة فروع، سأخصص الأول لدراسة الغاية من الإشعار، والثاني حول إمكانية سحب الإشعار، والثالث لصيغة الإشعار، والرابع لجزاء عدم مراعاة مدة الإشعار.

أولاً: ما الغاية من الإشعار ؟

لقد ألزم القانون الطرف الذي يرغب بإنهاء العقد غير المحدد المدة إشعار الطرف الآخر برغبته بهذا الإنهاء، خوفاً من تأبيد العقد والإضرار بحرية العمل

والاستخدام، فالإشعار يعتبر مهلة للعامل يبحث خلالها عن عمـل آخـر، أو مهلـة لصاحب العمل للبحث عن عامل آخر[1].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في أحد قراراتها ، حيث جاء به:

" الغرض من إخطار العامل بإعلامه برغبة صاحب العمل في الاسـتغناء عن خدماته حتى يبحث خلال مدة الإخطار عن عمل جديد "[2].

ولعل المشرع وحسب المادة (1/29) من قانون العمل قد أعفى العامل الذي يترك العمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل من وجوب توجيه إشعار لصاحب العمل، كجزاء لصاحب العمـل لأنـه فاجأ العامل نقله او باستخدامه في عمل آخر يختلف عن المتفق عليـه، فـي غيـر الحالات التي نص عليها المشرع وتحديداً في المادتين (14) و(17) مـن قـانون العمل.

ثانياً: هل يجوز سحب الإشعار ؟

كمبدأ عام وحسب ما جاء في المادة (23 / أ) من قانون العمل الأردنـي لا يجوز سحب الإشعار من قبل من وجهه للطرف الآخر، ولكن يجوز ذلـك إذا تـم الاتفاق بين الأطراف على ذلك فعندها يجوز سحب الإشعار وإلغاء مفعوله.

وما دامت مدة الإشعار محددة بالقانون فهي الحد الأدنى لمهلة الإشعار الـذي لا يجوز الاتفاق على تخفيض مدتها، إلا إنه من الأولى أن يجوز الاتفاق على زيادة المهلة لصالح العامل؛ لأن ذلك أكثر فائدة له[3].

ونرى أن ذلك يتفق مع المادة (4) من قانون العمل التي تجيز الخروج علـى أحكام القانون بأي اتفاق أو عقد يُعطى فيه العامل حقوقاً أو مزايا أكثـر مـن تلـك الموجودة في القانون، ولا يترتب على الإشعار إنهاء عقد العمل بل يبقى هذا العقـد

([1]) هشام، شرح قانون العمل الأردني، ص (271 – 272).

([2]) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (68/198) ، المنشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، سنة 1968م، ص (763).

([3]) علي عمارة، قانون العمل الجديد، الطبعة الرابعة، دار الاتحاد للطباعـة، القـاهرة،2006، ص (464).

وتسري آثاره والالتزامات بين أطرافه حتى نهاية مدة الإشعار، وهذا ما أكدته الفقرة (ب) من المادة (23) من قانون العمل الأردني.

ثالثاً: ما هي صيغة الإشعار ؟

بالعودة إلى المادة (23) من قانون العمل سالفة الذكر، نلاحظ أن المشرع قد اشترط أن يكون الإشعار خطياً من المتعاقد الذي يرغب بإنهـاء عقـد العمـل، ولا يجوز أن يكون الإشعار شفوياً، ولعل المشرع أراد من ذلك التأكيـد علـى أهميـة الكتابة في تسهيل عملية الإثبات لأطراف العقد.

رابعاً: ما هو جزاء عدم مراعاة مدة الإشعار ؟

تتمثل مخالفة قواعد الإشعار المحددة في المادة (23) مـن قـانون العمـل الأردني في إنهاء أحد طرفي العقد لعقد العمل، سواء دون مراعاة مدة الإشـعار، أو قبل انقضاء هذه المهلة، وقد تتم عدم مراعاة مدة الإشعار من الطـرف الـذي يـتم الإنهاء في مواجهته، كما هو الحال حين يطلب صاحب العمل من العامل أن يتـرك العمل فوراً أو أن يسند إليه عملاً يختلف اختلافاً جوهريـاً عـن عملـه الأصـلي، ويترتب على ذلك حق العامل بالحصول على التعويض في حالة عدم احترام صاحب العمل لمدة الإشعار، وبالمقابل فالعامل يلتزم بتعويض صاحب العمل عن مدة الترك دون احترام مدة الإشعار [1].

ولكن هل من حالات استثنائية وضعها المشرع لتحرير أحد المتعاقدين مـن وجوب توجيه الإشعار للطرف الآخر ؟

بالعودة إلى نصوص قانون العمل، نجد أن هناك حالات متعددة أجـاز فيهـا المشرع لأي من أطراف عقد العمل إنهاءه دون إشعار، وهنـاك حـالات حـددها القانون تجيز للعامل ترك العمل دون إشعار، ومنها حالة استخدام العامل في عمـل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل بين العامل وصـاحب العمل والذي نصت عليه المادة (29 / 1) من قانون العمل، ففي هذه الحالة يجـوز للعامل ترك العمل دون توجيه إشعار لصاحب العمل بخلاف ما نصت عليه المـادة

([1]) الذنيبات ، مدى وجوب الإشعار قبل إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، صفحة (8).

(23) من قانون العمل، مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية المترتبة له من العقد بما في ذلك حقه في بدل الإشعار.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على هذا الحق في قرار لها حيث جاء فيه:

" أوجب المشرع على رب العمل والعامل إذا رغب أي منهما في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، كما تقضي بذلك المادة (23 / أ) من قانون العمل، واستثناء من هذه القاعدة أجاز المشرع لطرفي العقد المذكور إنهاءه دون إشعار في الأحوال المنصوص عليها في المادتين (28) و (29) من قانون العمل، فإن استقالة المميز من عمله وموافقة المميز ضدها عليها، لا يشكل فصلاً تعسفياً يستحق معه التعويض بالمعنى المقصود قانوناً، وإن كان ذلك لا يؤثر على حقوقه الأخرى "[1].

فالأصل إذن أن من يرغب بإنهاء العقد يجب عليه أن يعلن ذلك للطرف الآخر بواسطة الإشعار، إلا أن المشرع قد أورد حالة استثنائية نصت عليها المادة (1/29) من قانون العمل والتي أجازت للعامل ترك العمل دون التقيد بوجوب توجيه الإشعار عند استخدامه بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه ، والمشرع إذ أعطى العامل الحق برفض الانصياع لأوامر صاحب العمل التي تقتضيها سلطة هذا الأخير طبقاً لعنصر التبعية الذي يفرض على العامل التقيد بتعليمات وأوامر صاحب العمل ، وتحرره من هذه التبعية في تلك الحالة، فانه أراد بذلك حماية العامل الأولى بالرعاية في تلك الرابطة التعاقدية، وهذا نوع خاص من الحماية المقررة للعامل، علاوة على غيرها من أوجه الحماية الأخرى المقررة قانوناً، وفقاً لقواعد قانون العمل الآمرة التي تحمي العامل وعمله وأجوره وكافة حقوقه من اعتداءات رب العمل.

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم (218 / 2006) تاريخ 2006/1/1، منشورات مركز عدالة.

2.4 حق العامل بترك العمل بالإرادة المنفردة:

إن من الالتزامات الأساسية على العامل هو أداء العمل المتفق عليه في عقد العمل, والإخلال بهذا الالتزام يعرضه للجزاءات التي خول القانون صاحب العمل فرضها على العامل، ويلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل بنفسه ولا يحق له إنابة غيره لأدائه؛ لأن عقد العمل من العقود التي يراعى فيها شخص العامل عند إبرام العقد ولا يجبر صاحب العمل على قبول غير العامل لأداء العمل لاسيما إن كان العامل يمتلك مهارات فنية يصعب وجودها لدى غيره[1].

وبالمقابل لا يمكن إجبار العامل على الانتقال إلى عملٍ يختلف اختلافا بيّناً (جوهرياً) عن العمل المتفق عليه، وإلا فأجاز له المشرع ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه. وقد أكدت على ذلك محكمة التمييز الأردنية بقرارها رقم 3223 / 2003 تاريخ2004/1/11 حيث جاء فيه: "يستفاد من المادة (29/ج) من قانون العمل أنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند انتهاء خدماته، وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حالة نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه, وأن ما يبنى على ذلك أن المدعي غير ملتزم بإشعار رب العمل، وبذلك يكون الحكم عليه ببدل الإشعار مخالفاً للقانون "[2].

ومن هذا الحكم نلاحظ أن المحكمة قد أكدت على احتفاظ العامل بكامل حقوقه عند تركه للعمل عند نقله إلى عمل تقل درجته عن المتفق عليه، كما أن المحكمة قد أكدت حكم المادة (29 / ج) من قانون العمل، وهي أن العامل غير ملزم بإشعار رب العمل بترك العمل.

وفي حكم آخر لها فقد أكّدت محكمة التمييز الأردنية على عدم جواز النقل من العمل المحدد في العقد أو الاتفاق إلى عمل أدنى درجة منه حيث جاء في قرارها رقم 2001/1700 تاريخ 2001/11/18 ما يلي:

---

(1) الداوودي، شرح قانون العمل، ص 98.

(2) انظر قرار محكمة التمييز رقم (3223 / 2003) تاريخ 2004/1/11، منشورات مركز عدالة.

" إذا عملت المدعية (المميز ضدها) لدى المدعى عليها (المميزة) كمندوبـة دراسات طبية وقامت المميزة بنقل المميز ضدها إلى عمل آخر هو (مدخلة بيانات) وهو في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامها فيه كما قامـت بتخفـيض أجر المميز ضدها. فإن ما قامـت بـه المـدعى عليهـا يخـالف أحكـام المـادة (29 / ج، د) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 التي تجيز للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية، وحيث إن اجتهاد محكمـة التمييز مستقر على أن قيام صاحب العمل بنقل العامل دون موافقته هو في الحقيقـة فسخ لعقد العمل وفصل للعامل من عمله بما يعطي العامل الحق بترك العمل، كمـا يعطيه الحق ببدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي، وحيث إن محكمة الاستئناف قـد انتهت إلى هذه النتيجة بأن حكمت للمدعية ببدل الإشعار، وبدل الفـصل التعـسفي فيكون حكمها المميز موافقاً للقانون "[1].

وهذا الحكم يؤكد صراحةً حق العامل بترك العمل دون إشعار حسب ما جـاء في المادة (29 / ج) إذا تم نقله إلى عمل يختلف عن العمل المتفق عليـه وأقـل درجة منه وتأكيداً لاحتفاظه بكافة حقوقه، واعتبر هذا الحكم أن نقل العامل هو مـن قبيل الفصل التعسفي الذي يستحق معه جميع حقوقه بما في ذلك حقـه فـي بـدل الإشعار من صاحب العمل.

وفي قرار آخر لمحكمة التمييز جاء فيه:

" يحق للعامل وفق المادة (29 / أ) من قانون العمل الأردني رقـم 8 لـسنة 1996 والقانون المعدل له رقم 12 لسنة 1997م أن يترك العمل دون إشـعار مـع احتفاظه بحقوقه القانونية، إذا جرى استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيِّناً عن العمل الذي أتفق على استخدامه فيه، وعليه يكون توصل محكمة الاستئناف بما لها من صلاحية كمحكمة موضوع إلى أن المدعي ترك العمل لعدم قدرته على القيام بأعبائه الملقاة عليه بعد أن تغيب العامل الآخر بسبب زواجه، والذي كـان يتنـاوب معه في العمل مما أوجب على المدعي العمل 22 سـاعة يوميـاً، حيـث وجـدت

([1]) انظر قرار محكمة التمييـز الأردنيـة، رقـم (1700 / 2001) تـاريخ 2001/11/18، منشورات مركز عدالة .

المحكمة أن المدة التي كان يتعين أن يعملها المدعي يومياً آخذاً بعين الاعتبار طبيعة عمله فوق طاقته؛ ذلك لأن استخدام العامل مدة 22 ساعة يومياً هـي فـوق طاقـة الإنسان العادي وقدراته فيكون بالتالي القرار بإلزام الشركة المدعى عليهـا والتـي طلبت من المدعي الاستمرار بالعمل 22 ساعة يوميـا ببـدل الفـصل التعـسفي، والإشعار هو في محله لا ينال من ذلك ما دونه الشاهد من عبارة على المخالـصة بعدم قدرة المدعي على مجاراة طبيعة عمل الشركة، إذ لا يجوز أن تكون طبيعـة العمل في أي شركة تشغيل العامل بما يخالف القانون ولمدة 22 ساعة يومياً "[1].

وعند تحليل هذا القرار نلاحظ بأنه يتضمن عدة مخالفات نسبت لصاحب العمل منها نقل العامل إلى عمل يختلف في طبيعته وجوهره عن العمـل المتفـق عليـه بموجب عقد العمل بخلاف المادة (17) من قانون العمل الأردني والتي جـاء بهـا "عدم إلزام العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل"، وكذلك المخالفة المتمثلة بتشغيله لساعات طويلة بخلاف ما جـاء فـي المادة (56) من قانون العمل والتي تنص على أنه: " لا يجوز تشغيل العامل أكثـر من ثماني ساعات يومياً أو ثمانٍ وأربعين ساعة فـي الأسـبوع إلا فـي الحـالات المنصوص عليها في هذا القانون "، وبالعودة إلى الحالات التي يجوز تشغيل العامل فيها أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وحسب المادة (57) من قـانون العمل الأردني، أجازت تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل المحددة في القـانون مقابل أجر إضافي في حالات وهي:

أ- الجرد السنوي للمؤسسة، وإعداد الميزانية، و الحسابات الختامية، و الاسـتعداد للبيع بأثمان منخفضة بشرط ألاّ يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكـام هـذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة، وألاّ تزيد ساعات العمل الفعلية علـى عـشر ساعات في كل يوم منها.

ب- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع، أو مادة أخرى تتعـرض للتلـف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

---

[1] قرار رقم (1059 / 1999) تاريخ 1999/9/23، المنشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيـين، بتاريخ 2000/1/1، ص (527).

ولذلك ففي الظروف العادية لا يجوز تشغيل العامل زيادة على ساعات العمل اليومية و الأسبوعية إلا في الحالتين المبينتين في المادة (57) من قانون العمل.

وبالنظر في قرار محكمة التمييز الأردنيـة رقـم (1059 / 1999) تـاريخ 1999/9/23 السابق، نلاحظ بأن العامل الذي ينقل إلى عمل يختلف اختلافـاً بيّنـاً وجوهرياً عن العمل المحدد بموجب العقد، أو تـشغيله سـاعات عمـل يوميـة أو أسبوعية بخلاف المنصوص عليها في القانون، يستطيع عندها تـرك العمـل دون إشعار صاحب العمل مع إلزام صاحب العمل بدفع كافة المستحقات القانونية للعامل والتعويض عن الأضرار التي تلحق به نتيجة إخلال صاحب العمل بأحد التزاماتـه التعاقدية.

وخلافاً للقاعدة التي تمنح العامل الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقـه في حال نقله إلى عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه حسب نص المادة (29 / 1) من قانون العمل.

والأصل الخاص بعدم جواز إلزام العامل بعمل مغاير عن العمل المتفق عليه بإرادة صاحب العمل المنفردة، باستثناء ما جاءت به المادة (17) من قانون العمـل والتي سبق بحثها تفصيلاً في الفصل الثاني من هذا البحث، والتي صـاحب العمـل الحق في تكليف العامل بعمل يختلف عن طبيعة عمله المتفـق عليـه فـي حالـة الضرورة، لغايات منع وقوع حادث معين أو القيام بالإصلاحات الـضرورية التـي يتطلبها هذا الحادث وآثاره، فعندما تغمر المياه أرض المصنع ووجود حاجة لإنقاذ موجودات المصنع وآلاته أو اشتعال النيران في المصنع أو المنشأة وتهديـد أمنـه وأمن العاملين فيه، والتهديد بإتلاف الموجودات، وهنـا فيجـوز لـصاحب العمـل وبإرادته المنفردة تشغيل العامل بعمل يختلف عن عمله المتفق عليه وفقا لهذه الحالة المستجدة والضرورية والطارئة، فهي حاله مؤقتة تنتهي حـسب حالـة الـضرورة والقوة القاهرة التي تطلبتها[1].

ولا يجوز للعامل في هذه الحالة الامتناع عن العمل حتى ولو كان الاختلاف بين عمله الأصلي والعمل المكلف به اختلافاً جوهرياً، وإلا فإنـه سـيعرض نفـسه

([1]) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، صفحة (244).

لجزاء إخلاله بمبدأ حسن النية الذي يفرض عليه الوقوف لجانب صاحب العمل في هذا الظرف[1].

ويلحق بحالة الضرورة حالة الإصلاحات الضرورية التي تتطلبها أوضاع معينة ومثال ذلك إصلاح جدار في المنشأة آيل للسقوط ويتطلب تضافر الجهود من قبل العاملين في المؤسسة أو المنشأة لدرء مخاطر ذلك، أو أي أمر قد يدخل في حكم المادة (17) من قانون العمل، كونها استثناء على الأصل المتمثل بالالتزام بالعمل المحدد في العقد.

وقد حرص المشرع على عدم استغلال حالة الضرورة أو القوة القاهرة والأوضاع التي تطلبت تشغيل العامل بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه[2]، وحسناً فعل المشرع في المادة (17) من قانون العمل، إذ وضع القيود الخاصة بكيفية الاستخدام ومداه لئلا يتم استغلال العامل بما لا يستطيع .

ولكن هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ، ومما لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي ؟ وهل يجوز للعامل ترك العمل بالإرادة المنفردة؟.

إن صاحب العمل يستطيع تكليف العامل بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن المتفق عليه، وفق ما يتطلبه ظرف العمل والمصلحة في ذلك، فالعامل لا تكون لديه ثمة مصلحة جدية في أن يعارض هذا التغيير الذي يهدف منه صاحب العمل تنظيم العمل داخل مصنعه أو منشأته وفقا لما يحققه حسن سير العمل[3]، والتغيير غير الجوهري جائز لعدم تعارضه مع المبدأ التعاقدي[4].

كذلك فإن التعديل في العمل بهذه الصورة لا يخل بمبدأ (العقد شريعة المتعاقدين) باعتبار أن العمل الجديد يدخل في النطاق ذاته للعمل الأول، ويستلزم ذلك ألاّ يكون العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المحدد في العقد،

([1]) دسوقي، شرح قانون العمل ، صفحة (106).

([2]) دسوقي، شرح قانون العمل، صفحة (106).

([3]) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص (246).

([4]) محمود، قانون العمل، ص (255).

ويكون الاعتبار في ذلك أساساً لدى الاختلاف بين العملين في النوع ليس الاختلاف في الميزات، كما قد ينظر إلى المؤهل العلمي، والخبرات المطلوبة في العمل والجهد اللازم لإنجازه، وقد يكون من التغيير الجوهري هو تكليف فنّيي الماكنات العـاملين عليها بالقيام بتنظيف الماكنات وغسل الأرضيات، مع وجود عمال تنظيف أصـلاً، بحجة أن حفظ الماكنات وصيانتها يدخل في اختصاصهم ، لوجود فارق كبير بـين نظافة الماكنات وغسل الأرضية التي تقوم عليها[1].

وخلاصة القول إن نقل العامل إلى عمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمـل المتعاقد عليه دون موافقته لا يمنحه الحق بترك العمل بالإرادة المنفردة، أمـا نقـل العامل لعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتعاقد عليه دون موافقته فهو غيـر جـائز، ويحق للعامل عندها ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية، أمـا إذا استمر العامل في العمل الجديد الذي يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتعاقد عليه، فإن ذلك يعد قبولاً وموافقة ضمنية من العامل على العمل، ولا يجـوز للعامـل أن يتأخر في المطالبة بحقه جراء تغيير عمله على خلاف المتفق عليه[2].

ولكن هل يجوز للعامل ترك العمل عند استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه ولكنه أفضل في المزايا من العمل المتفق عليه ؟

قد يكلّف صاحب العمل العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمـل المتفـق عليه، ولكنه يؤثر إيجاباً على وضع العامل كأن يكون العمل الذي كُلف به بدرجـة أعلى من العمل المتفق عليه أو أن يحقق للعامل منافعاً ماليـةً أو معنويـةً أفـضل، ومثال ذلك أن يتم تكليف عامل نظافة كمشرف مباني في المنشأة ، فبـالنظر إلـى طبيعة العملين نلاحظ بان العمل كمشرف مباني قد يحقق منافعاً أفضل مـن العمـل كعامل نظافة، كزيادة الأجر أو تحسين الواقع الاجتماعي للعامل طبقاً للوضع الجديد وآثاره، ولكن هل يمكن للعامل رفض العمل أو تركه نتيجة هذا التكليف ؟

([1]) محمود، قانون العمل، ص (256 + 257).

([2]) الظاهر، مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان، صفحة (37).

من الطبيعي أن كل عامل يطمح بالعمل الذي يحقق لـه المزايـا الأفـضل، والعامل في الغالب سيؤدي العمل المكلف به حال صدور أوامر صاحب العمل إليه، ولكن قد يعارض العامل تأدية العمل نتيجة عدم خبرته أو الإحاطـة بـه، أو عـدم تناسبه مع البنية الجسدية أو القدرات الذهنية له.

وحيث أن العامل لا يجبر على تنفيذ عملٍ لا يتوافق مع قدراته أو خبراتـه، ولكن كأصل قانوني لا يجوز للعامل أن يتنازل عن أي مـن حقوقـه سـواء كـان مصدرها قانون العمل أو أي قانـون آخر أو العقد، فالمشـرع قد أقر بطـلان أي شرط يتعلق بهذا التنازل[1]، وإذا ما طبقنا هذا الأصل فلا يجـوز للعامـل رفـض التكليف الذي يحقق له مزايا أفضل ما دام هذا العمل يقع ضـمن قـدرات العامـل وإمكاناته، والمشرع عندما منع العامل من التنازل عن أي حق من حقوقه فانه أراد حماية العامل من نفسه ومن غيره، ويجب على العامل أن لا يتمسك بحقه في الترك بما يتعارض مع واجبه في تنفيذ العقد وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، محاولاً بهذا الترك عرقلة العمل إضراراً بصاحب العمل، لاسيما إن كان صاحب العمـل لا يحمل بهذا التكليف أي سؤ نية للإضرار بالعامل أو بمصالحه، ويحق عندها لصاحب العمل فصل العامل لتخلفه عن الوفاء بالتزاماته العقدية[2] .

كما أن تكليف العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه ولكنه يحمل مزايا أفضل قد يكون من قبيل الترقية التي يقرها القانون أو النظام الـداخلي وعنـدها لا يجوز للعامل هنا ترك العمل أو رفض القيام به؛ نظراً لما يحمله ذلك مـن منفعـة تصب في مصلحة هذا العامل.

وللوقوف على حالة ترك العامل للعمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه بحدود نص المادة (29 / 1) من قانون العمل سأعالج عدة فرضيات لهذا الترك، وسأتناول هنا حالة ترك العامل للعمل بعد تسلمه لمدة

([1]) وهذا ما قضت به المادة (4/ب) من قانون العمل.

([2]) الفقرة (ب) من المادة (28) من قانون العمل ، والتي منحت صاحب العمل الحق بفصل العامل من العمل إذا لم يقم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب العقد.

معينة، وأيضاً حق العامل بالطعن في النقل أو الاستخدام إلى عمل غير المتفق عليه باعتبار أن ذلك عقوبة تأديبية.

1.2.4 ترك العامل العمل بعد تسلمه لمدة معينة :

إن قانون العمل قد منح العامل الذي ينقل من عمل لآخر يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه حق ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه، وهذا ناتج عن إخلال رب العمل بالالتزامات التعاقدية له، فالأصل أن العامل لا يجبر على عمل يختلف اختلافاً بيّناً وجوهرياً عن العمل المتفق عليه إلا في الحالات التي أجازها القانون، والحالة المتوقعة والغالبة أن يقوم العامل وبمجرد نقله من عمله الأصلي المتفق عليه إلى عمل آخر يختلف عنه بترك العمل.

ولكن ماذا لو قام العامل بالاستمرار بالعمل الجديد الذي تم إلحاقه أو نقله إليه إلى فترة معينة ثم قام بعدها بترك العمل، فهل يسأل العامل عن إخلاله بواجباته التعاقدية ؟ وهل نعتبر أن الاستمرار ولو لفترة بسيطة بأداء العمل الجديد هو قرينة على قبوله به ؟ أم أن القانون يجيز له ذلك ؟

بالعودة إلى نص المادة (29) من قانون العمل فقد حددت الحالات التي يجوز خلالها للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية، وبالنظر إلى الفقرة (1) من هذه المادة نلاحظ بأن استخدام العامل دون موافقته، في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه والذي اتجهت إليه إرادة أطراف العقد، إنما يجيز لهذا العامل ترك العمل مباشرة، وهنا فالأصل أن يتم ترك العمل دون استمرارية في العمل الجديد، وإذا ما استمر العامل بالعمل المنقول إليه، فإن ذلك يكون بمثابة اتفاق ضمني جديد، لاسيما وأن عقد العمل كما عرفته المادة (2) من قانون العمل هو :

" اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني............الخ" .

وبالنظر لذلك، أرى بأن الاتفاق قد يكون صريحاً أو ضمنياً بين العامل ورب العمل وبالتالي يجب على العامل احترامه وعدم التأخر في تنفيذه، لئلا يقع في إشكاليات قانونية واتفاقية تفرض عليه المساءلة القانونية؛ تمشياً مع الاتفاق الضمني على تعديل بنود العقد بما فيها نوع العمل.

وقد أكدت على ذلك محكمة التمييز الأردنية في أحد قراراتها ، حيث اعتبرت أن استمرار العامل في عمله الجديد الذي تغيرت شروطه أو نوعه عن العمل الأول هو قبول به وموافقة عليه، ولا يستحق المطالبة بالمكافأة والإشعار عن المدة السابقة لتاريخ تعيينه بالعمل الجديد[1].

وعليه فأن العامل ملزم بتنفيذ العقد وإلاّ فمن حق صاحب العمل إيقاع الجزاءات المترتبة على إخلاله بواجبات عمله الجديد الذي ارتضى به، وأقر بالتزامه به بمجرد استمراريته بأداء مهامه.

وأعتقد من جهة أخرى وجوب أن يحظى العامل بالحماية الكاملة، فقد يكون ارتضى بالاستمرار نتيجة ظروف وأوضاع اقتصادية واجتماعية يعيشها، وقد يصعب عليه إيجاد عمل آخر يكفي لإعالة أسرته التي تحتاج إلى الرعاية وتأمين لقمة العيش، وبالتالي يرتضي العامل بالعمل المنقول إليه مع اختلافه اختلافاً بيّناً وجوهرياً عن المنقول منه، كما قد يكون هناك مضايقات من صاحب العمل تصاحبها تهديدات بالأذى المادي أو المعنوي، أو كليهما، قد يلحق بالعامل أو بأحد أفراد أسرته أو بأمواله، فلا يكون أمام العامل إلا أن يخضع للأمر الواقع ويسلّم به ويستمر بأداء العمل الذي أجاز له القانون تركه مع احتفاظه بكل حقوقه.

وأما القانون فلم يتطرق لهذه الفرضية، لكنه وضع الحد الأدنى للحقوق العمالية، وأجاز للعامل ترك العمل في حالة اختلاف العمل المنقول منه والمنقول إليه اختلافاً بيّناً، ولكنه لم يعالج بعض الحالات التي قد تطرأ نتيجة إبرام عقد العمل، ويظهر بها صاحب العمل بمظهر المتسلط على العامل، وخاصةً إذا كان العامل يعيش ظروفاً لا تسمح له بترك عمله بأي حال من الأحوال.

وكما أشرنا سابقاً فإن قانون العمل وبنص المادة (4 / ب) قد ضمن حماية حقوق العامل، وجاء بهذه المادة ما يلي:

" يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده، يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون ".

([1]) انظر قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم (744) لسنة 1974، المنشور في المجلة القضائية الأردنية لسنة 1974، صفحة (898).

فالعامل يمتلك حق ترك العمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه، والمادة (4) أقرت بطلان أي شرط في عقد أو اتفاق يتنازل به العامل عن أي حق من حقوقه القانونية، لأن العامل يعتبر هو الطرف الأضعف في عقد العمل، وخيراً فعل المشرع إذ قرر هذا المبدأ في المادة (4) لتدارك أي خطأ باتفاق يتناول سلباً أي حق من حقوق هذا العامل.

ويمكن أن تفسير استمرار العامل بالعمل المغاير للمتفق عليه بأنه موافقة ضمنية منه على هذا العمل وتعبير عن رضاه به، كون المشرع قد سكت عن التطرق لحالة استمرار العامل بعمله الجديد، إلا انه يجوز للعامل التمسك بالأدلة التي تثبت أن سكوته كان إكراهاً من صاحب العمل أو تحت وطأة الحاجة للعمل والخوف من صاحب العمل، لاسيما أن الفقرة (أ) المادة (4) من قانون العمل قد منحت العامل التمسك بالحقوق الأفضل أينما ووقتما وردت ، وكذلك الفقرة (ب) من ذات المادة التي قررت بطلان أي شرط يقضي بتنازل العامل عن أي من حقوقه أينما وردت، فلا يجوز للعامل أن يتأخر في ممارسة حقه بترك العمل وإنهاء عقد العمل.

2.2.4 حق العامل بالطعن في نقله إلى عمل غير المتفق عليه باعتبار أنه عقوبة تأديبية مقنّعة:

في الأصل لا يجوز لصاحب العمل بموجب القانون نقل العامل من مكان إلى آخر في حالة اختلاف العمل المنقول منه عن العمل المنقول إليه اختلافاً بيناً؛ لأن ذلك يعتبر تعدياً واضحاً على حق العامل في عمله وعدم احترام الالتزام التعاقدي من صاحب العمل.

وقد يعمد صاحب العمل إلى نقل العامل إلى عمل يختلف عن المنقول منه نتيجة خطأ ارتكبه العامل أو علاقة كراهية بينهما، وبالتالي فلا يجوز لصاحب العمل القيام بهذا الإجراء لما يكتنفه من تعدٍ واضح وصريح على حق هذا العامل، ويكون صاحب العمل بهذا الإجراء أراد الإيقاع بالعامل، واستبدال العقوبة التأديبية بإجراء أكثر صلابةً بنقله إلى عمل يختلف عن العمل المتفق عليه بالعقد.

وفي الأصل لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أجراء تأديبي أو فرض أي غرامة على العامل عن أي مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات التي تعتمد من وزارة العمل[1]، والعقوبات التي حددها القانون قد تتمثل بالفصل من العمـل وفـق حالات حددتها المادة (28) من قانون العمل، أو الاقتطاع من الأجر في حالة إتلاف أو التسبب بإتلاف أو فقدان أي من ممتلكات أو أدوات صاحب العمل بموجب المادة (49) من قانون العمل، والغرامة والحسم من الأجـر أو الإيقـاف عـن العمـل، فالعقوبات تم تحديدها في القانون أو لائحة الجـزاءات، وفـق شـــروط معينـة وضعت رعاية للعامل وأوضاعه التي تتطلب الحماية لما يوفره العمـل مـن أمـن واستقرار اقتصادي واجتماعي له ولمن يعيلهم .

وكون الجزاءات التأديبية تحدد بموجب القانون أو لائحة الجزاءات فلا يجوز إيقاعها دون وجه حق، وهنا لا بد من التمييز بـين الإجـراء التـأديبي والإجـراء التنظيمي، فالإجراء التأديبي هو: أي عقوبة يوقعها صاحب العمل على العامل الذي يتخاف عن أداء أحد التزاماته أو القيام بما يخالف واجباته، فهو يعتبر حقاً لـصاحب العمل في محاسبة عماله عن الأخطاء التي يرتكبونها إثناء العمل بما في ذلك مخالفة الأوامر والتوجيهات الصادرة منه، في حين أن الإجراء التنظيمي يهدف منه صاحب العمل تنظيم منشأته وتنسيق أعماله وتطويرها كالنقل والإعارة والانتداب وغيرهـا، فهذا الأخير يهدف إلى تنظيم العمل لا أكثر، أما الإجراء التأديبي فيهدف إلى معاقبة العامل على مخالفة ارتكبها أو تقصير منه في عمله [2] .

والنقل أو الاستخدام بعمل يختلف اختلافاً بيّناً للعامل من قبل صاحب العمل مع معرفة هذا الأخير بكل ظروف وأوضاع الأول وثقته بأنه لن يترك العمـل، بمثابـة عقوبة تأديبية غير معلنة بطريقة ملتوية، لاسيما إن كـان العامـل ملتزمـاً بعملـه ويرغب صاحب العمل الإيقاع به، أو التخلص منه إلى مكان آخر، قد يكون بعيـداً

---

(1) المادة (48) من قانون العمل والتي نصت على : " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة مـن قبـل الـوزير أو مـن يفوضه".

(2) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص (279).

عن أمور لا يريد صاحب العمل لهذا العامل الاطلاع عليها، فيسلك صاحب العمـل مسلكاً غير قانوني، وينقل العامل أو يستخدمه في عمل يكون بمثابة عقوبة تأديبية له لا يملك صاحب العمل أي مبرر لإيقاعها بهذا العامل، لذلك أحاط المشرع موضوع الجزاءات عناية خاصة بحيث حدد لبعض الجزاءات سقفاً أعلى، فالغرامة يجـب أن لا تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد والإيقاف عن العمل دون اجر يجـب كذلك أن لا يزيد على ثلاثة أيام في الشهر، كما أن للعامل الحق بالدفاع عن نفـسه قبل فرض العقوبة، والاعتراض على هذه العقوبة لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبليغ العامل بالعقوبة، كما إن هناك ضمانة أخرى وهي عدم جواز اتخـاذ أي إجراءات تأديبية أو فرض غرامة على العامل عن أي مخالفة ارتكبهـا مـن تلـك المخالفات التي نصت عليها لائحة الجزاءات بعد خمسة عشر يومـاً من تاريـخ ارتكاب هذه المخالفة[1]، والحقيقة أن هذه القواعد قد جاءت لتقيد سـلطات صـاحب العمل والحد منها بما يتوافق مع مصلحة العامل ومع الصفة الآمرة لقواعد قانـون العمل التي تحمي هذا العامل باعتباره الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية.

ويجب أن يكون من الطبيعي أن يقوم العامل بسؤال صاحب العمل عن الأسباب التي دفعته لاستخدامه بعمل يختلف عن المتفق عليه اختلافاً بيّناً، إلا أن المشرع لـم ينص على حق العامل بالسؤال أو الاستفسار في تلك الحالة، ولعله لـم يـرى مـن العدالة وضع العامل في وضع المحقق[2]، لأن في ذلك تعارض مـع مـا يفرضـه واجب التبعية الذي يعتبر أحد مميزات عقد العمل، والذي يقضي بتبعية العامل لرب العمل وسلطة هذا الأخير في توجيه العامل والإشراف عليه.

على انه يجوز للعامل الطعن بهذا الاستخدام الذي قد ينطوي على عقوبة تأديبية مقنّعة، وله أن يتقدم بادعائه إلى محكمة الصلح وبصورة مـستعجلة، للنظـر فـي الموضوع، والمطالبة بمساءلة صاحب العمل طبقاً للمسؤولية العقدية لإعادة الوضع القانوني كما هو قبل النقل أو الاستخدام، وتنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه بما يتوافق

([1]) الفقرات (أ)و(ب)و(ج) من المادة (48) من قانون العمل.

([2]) هاشم ، شرح قانون العمل الأردني، ص(309).

مع مبدأ حسن النية[1]، لا سيما إن كان هناك لبس في تحديد طبيعة قصد صاحب العمل من وراء الاستخدام أو النقل لعمل آخر، فيما إذا كان إجراء تنظيمياً أم إجراء تأديبياً، فان كان القصد العقاب فيجوز الطعن أما إن كان التنظيم فالطعن مردود شريطة أي يكون لا يتضمن إضراراً بالعامل[2] .

هذا وقد جعل المشرع قرار المحكمة قابل للطعن بالاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبلغه، وهذا ما قضت به المادة (137) من قانون العمل.

وبتحليل تلك المادة نلاحظ بان المشرع قد راعى مصلحة العامل وجعل الاختصاص نوعي لمحكمة الصلح، وقرر صفة الاستعجال لتلك الدعاوى العمالية، كما انه قصر مدة الطعن بالاستئناف رعاية للعامل وحقوقه التي يرتبط بها حقوق أخرى خاصة بأسرته ومن يعيلهم.

ونخلص إلى القول أن صاحب العمل يجب عليه التقيد بالجزاءات الواردة في القانون ولائحة الجزاءات، وعدم اتخاذ أي إجراء قد ينظر إليه كعقوبة حال عدم تمكنه من إيقاع أي من العقوبات المعتمدة .

3.4 الحقوق المالية والوظيفية للعامل الذي يترك العمل عند استخدامه بعمل يختلف عن المتفق عليه

إن التزامات العامل تستمد من العقد، حيث إن التزاماته متقابلة مع صاحب العمل، فعنصر العمل هو أساس العقد ويجب على العامل تنفيذ هذا الالتزام وفقاً لمقتضيات حسن النية كأساس في تنفيذ العقود الملزمة للجانبين.

ولا يجوز لصاحب العمل الانفراد بتحديد عمل جديد للعامل دون تدخل أرادة العامل وهو ما يسوغ للعامل قانوناً ترك العمل، وإذا ما استمر في عمله رغم اختلافه عن المتفق عليه، فإن ذلك يعتبر موافقة ضمنية من العامل على هذا التعديل الذي انفرد به صاحب العمل .

([1]) المادة (202) القانون المدني الأردني.

([2]) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص (280-281)

وقد أعطى المشرع العامل الذي يترك العمل كافة الحقوق العقدية حيث أكـدت المادة (26/أ) من قانون العمل على تمتع العامل بكافة حقوقه القانونية عند انتهاء العقد المحدد المدة حسب الحالات التي جاءت بها المادة (29) من ذات القانون التي أكـدت بدورها على تمتع العامل بجميع حقوقه عند الترك مشتملة هـذه الحقـوق تعويـضات العطل والضرر في حالات منها استخدام العامل بعمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه حسب العقد، وجاء نص المادة (29) مـن قـانون العمـل مطلقـاً؛ ليعترف للعامل بكافة الحقوق، وهذا ما ذهبت له محكمة التمييز الأردنيـة فـي أحـد قراراتها الذي جاء فيه:

"إن مطلع نص المادة (29) من قانون العمل من حيث حـق العامـل بتـرك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية عند انتهاء الخدمة جاء مطلقاً وبدون أي قيد والمطلق يجري على إطلاقه، أي حقه بالمطالبة بكافة حقوقه التي كانت له قبل تركه للعمل وأعطاه القانون بالإضافة إلى ذلك الحق بالمطالبة بـالتعويض عـن العطـل والضرر اللاحق به بعد تركه العمل إن كان له محل"[1] .

والعقد الذي يربط بين العامل وصاحب العمل، إنما يضع التزامات متقابلة على طرفيه، وهو من عقود المعاوضة، حيث يأخذ كل طرف مقابلاً لما يعطيه، وهو من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد الإيجاب والقبول بين طرفيه.

والعامل يلتزم بأداء الواجبات والالتزامات التي فرضـها القـانون أو العقـد، ويجب عليه بذل العناية الخاصة بتنفيذ هذه الالتزامات والواجبات؛ لأن العامل يأخـذ مقابلاً لما يلتزم به، وهي الحقوق المتفق عليها والتي نص عليها القـانون، فمقابـل التزام العامل بأداء العمل أوجد القانون عدة التزامات على عاتق صاحب العمـل لا يجوز له التأخر في تنفيذها، أو تعديلها بما يخالف القواعد الآمـرة التـي أوجـدها المشرع لحماية العامل، حتى لو كان هذا الأخير هو من وافق على النزول عنهـا، ومن هذه الالتزامات التي تمثل حقوق العامل، حقه في الأجر والإجازات والمكافآت وتوفير البيئة الآمنة من ملبس، وموقع، وعدد للسلامة العامة وغيرهـا مـن هـذه

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2007/560) تاريخ 2007/5/29 ، منشورات مركز عدالة.

الحقوق، ولكن المحور الأساس للعامل هو حق العامل في الحـصول علـى مقابـل العمل، وهو الأجر والحقوق المالية المتصلة بالأجر.

ولكن بانحلال الرابطة التعاقدية بأي طريق، فإن أجر العامل يتوقف ويكون للعامل وصاحب العمل حقوق أخرى تجاه بعضهما البعض، يكفلها القانون أو العقد المبرم بينهما.

والمشرع عندما قرر في المادة (29) من قانون العمل حق العامل في تـرك العمل دون إشعار في عدة حالات منها استخدامه في عمل يختلـف اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمـل، فهذا نتيجـة لإخـلال صاحب العمل بالتزاماته، ولكن المشرع هنا لم يحرم العامل من كافة حقوقه المتصلة بالعقد، وسوف أناقش الحقوق الخاصة به مخصصاً لها ثمانية مطالب، سأتناول فـي الأول الحق في الحصول على الأجور ومتعلقات هذه الأجور وفي الثاني حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، وفي الثالث حقه في الحصول على استحقاقاته من صندوق الادخار والتوفير، وفي الرابع حقه في الحـصول علـى التعـويض عـن العطـل والضرر، وفي الخامس حق العامل بالحصول على شهادة الاستخدام ورد حاجاتـه ووثائقه الخاصة، وفي السادس حقه المتعلق بحقوق الملكية الفكرية، وفي السابع حقه بالتحرر من شرط الالتزام بعدم منافسة صاحب العمـل ، وفـي الثـامن الحقـوق والامتيازات المتعلقة بنظر دعاوى العامل.

1.3.4 الحق في الحصول على أجوره ومتعلقات هذه الأجور.

سبق وأن قلنا إن عقد العمل من عقود المعاوضة، فكل طرف يأخذ مقابلاً لما يعطيه، ولا يجوز الإخلال بهذا الالتزام، فالعامل يعمل وفق ما يقتضيه تنفيذ العقد، وصاحب العمل يلتزم بأداء الأجر كحق للعامل.

والأجر هو محل التزام صاحب العمل لقاء قيام العامل بالعمل حسب ما جاء في العقد، وقد عرف قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 في المادة (2) منه الأجر بأنه :

" كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي ".

وقد ذهبت محكمة التمييز الأردنية لتأكيد تعريف الأجر كما ورد في المادة (2) من قانون العمل في قرار لها جاء به :

" لا يقتصر مفهوم الأجر في نطاق قانون العمل على الأجر المسمى في العقود وإنما يشمل سائر الاستحقاقات الأخرى باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي، وهذا ما أشارت إليه المادة (811) من القانون المدني من أن كافة المنح والنسب تعتبر من الراتب الشهري والمادة (2) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996م"[1].

والأصل أن تحديد الأجر يتم باتفاق طرفي العقد، والأجر يمثل العنصر الأساس في عقد العمل الذي يتم حسابه على أساس مدة زمنية، كأن يتفق الطرفان في عقد العمل على حسابه بإحدى الوحدات الزمنية، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو الموسم، وقد يكون الأجر على أساس الإنتاج أي المنتج، بحيث يكون لكل وحدة أو قطعة ينتجها العامل أجر معين، أو عن طريق الطريحة وهي الجمع بين الزمن والإنتاج، فيتحدد حد أدنى للأجر على أساس الزمن ويزداد بازدياد الإنتاج[2].

وأياً كانت طريقة تحديد الأجر، فإن الأجر هو مقابل ما يقدمه العامل من قدرات ذهنية وبدنية، تخدم مصلحة رب العمل، فيجب على صاحب العمل أن يقوم بأداء الأجر للعامل في جميع الحالات.

ولكننا الآن أمام حالة نص عليها المشرع، وهي حالة ترك العامل للعمل الذي نقل إليه أو استخدم فيه وكان مغايراً للعمل الذي نص عليه الاتفاق أو العقد.

وإذ نص المشرع في المادة (29 / 1) من قانون العمل على حق العامل الذي يستخدم في عمل مغاير عن العمل المتفق عليه أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكامل حقوقه، فهنا يجب على صاحب العمل أداء الأجور للعامل كاملة ولا

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (4557 / 2003) تاريخ 1999/8/16 منشورات مركز عدالة.

([2]) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص (144 – 146).

يجوز له احتجازها أو رفض إعطاء العامل حقوقه في الأجر وما اتصل به؛ لأن ذلك يعتبر مخالفة صريحة لأحكام القانون تستوجب المساءلة القانونية لصاحب العمل.

فحماية للعامل فقد اعتبر المشرع أن أجور العامل ديوناً ممتازة، حيث نصت المادة (51 / أ / 1) من قانون العمل الأردني على يأتي:

" تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته، ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة ".

وإذ قرر المشرع هذه القاعدة فإنه يضيف حماية أخرى للعامل ضماناً لاستيفاء حقوقه في الأجر ومتعلقاته.

ويلحق بالأجر أيضاً جميع أجور العمل الإضافي التي تم استثناؤها من تعريف الأجر الوارد في المادة (2) من قانون العمل، فهي حق للعامل الذي يترك العمل ويجب على صاحب العمل أداؤها للعامل مع كافة مستحقاته وحقوقه الأخرى.

ويلحق بحق العامل بالأجر كذلك ما يقابل الإجازات غير المستخدمة من العامل الذي تنتهي خدماته لدى صاحب العمل، حيث جاء في المادة (63) من قانون العمل الأردني:

" إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية، فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة ".

وهذا تأكيد آخر وحماية أخرى من المشرع للعامل الذي أنهيت خدماته لأي سبب، ومنها حالة ترك العامل للعمل عند استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه، فهو قد أقر حق العامل بتقاضي المقابل المادي للإجازات التي لم يستخدمها قبل انتهاء خدماته لدى صاحب العمل.

2.3.4 حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة:

نصت المادة (32) من قانون العمل على ما يلي:

" مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون، يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محددة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي

سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية، ويُعطى عن كسور السنة مكافأة نسبيه، وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه، أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة، فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثنى عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته، وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته، وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة ".

فإذا انتهت خدمة العامل لدى رب العمل بترك العامل للعمل حسب نص المادة (29 / 1) فصاحب العمل يتحمل مكافأة العامل التي يجب أن تتناسب مع أقدميته في الخدمة، مما جعل تسمية المبلغ الذي يعطى للعامل في هذه الحالة (مكافأة نهاية الخدمة)، ويرجع ذلك إلى أنه لا يصح أن يتغاضى رب العمل عن شخص خدم منشأته مدة تكون في العادة غير قصيرة، وعاد عليه وعلى منشأته من وراء عمله نفع كبير، وتهدف المكافأة التي تعطى للعامل، والتي تعتبر تعويضاً له إلى التخفيف عما يلحق به[1].

وبالتالي فالمشرع الأردني قرر هذا الحق للعامل الذي تنتهي خدماته أو يترك العمل نتيجة إخلال رب العمل بالتزاماته التعاقدية، والتي تندرج ضمنها استخدام العامل في عمل يختلف اختلافاً بيناً عن المتفق عليه.

وهناك عدة شروط لحصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة كما حددتها المادة (32) من قانون العمل وهي:

أولاً: ألاّ يكون العامل خاضعاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

الضمان الاجتماعي هو المظلة التي يستظل تحـت ظلهـا العمـال؛ لتـأمين مستقبلهم وتحقيق العيش الكريم لهم ولأسرهم، وبما يكفل لهم الأمـان والاسـتقرار المستقبلي بالحصول على راتب تقاعدي، أو تأمين الحماية اللازمة لهم ضد مخاطر المهنة والشيخوخة بما في ذلك إصابات العمل والإعاقات وإلى غير ذلك.

([1]) فرج، قانون العمل، ص (454).

ويعتبر الحصول على مكافأة نهاية الخدمة هو حق للعامل الذي انقضى عقدهُ، ولم يكن مشمولاً بمظلة الضمان الاجتماعي، فمن كان مشمولاً بهذه المظلة فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة عند ترك العمل أو انتهاء العقد.

هذا وتطبيقاً لنص المادة (6) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2006 وتعديلاته، حصلت هناك نقلة نوعية وتطور هائل في مجال التوسع في شريحة العمال المشتركين في الضمان الاجتماعي، حيث بُوشر بتاريخ 2008/11/1 تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على كافة المنشآت المسجلة والعاملة ضمن منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، والتي تستخدم عاملاً فأكثر كمرحلة أولى ، ثم سيتم التوسع ليشمل محافظة إربد، ومن ثم شمول جميع المناطق الجغرافية في الأردن بهذا التطبيق الجديد.

وتعتبر تلك نقلة نوعية في مجال توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية حيث بُدئ بها على أساس جغرافي ابتداء من محافظة العقبة، بكتاب دولة رئيس الوزراء الأفخم إلى معالي وزير العمل / رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث جاء بهذا الكتاب ما يأتي :

" استعرض مجلس الوزراء كتاب معاليكم بموضوع شمول كافة العمال الأردنيين بمظلة الضمان الاجتماعي، وبناء على تنسيب مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قرر المجلس في جلسته المنعقدة بتاريخ 2008/8/26، بالاستناد لأحكام المادة السادسة من قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 وتعديلاته الموافقة على البدء بتوسعة الشمول وفقاً للمناطق الجغرافية وذلك على النحو التالي:

1- تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على كافة المنشآت المسجلة والعاملة ضمن منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والتي تستخدم عاملاً فأكثر اعتباراً من 2008/11/1 أو في وقت يليه.
2- منح فترة إمهال لمدة ستة أشهر من تاريخ بدء المرحلة لأصحاب العمل لاستكمال إجراءات الشمول دون ترتيب أي فوائد أو غرامات أو مبالغ

إضافية عليهم، على أن يتم تطبيق الفوائد والغرامات والمبالغ الإضافية بعد انتهاء هذه المهلة.

3- التأكيد على كافة الجهات الرسمية المعنية بالترخيص والتسجيل، الالتزام بتزويد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بكشوفات بالمنشآت المسجلة لديهم وبشكل دوري.

4- يتم الانتقال بتوسعة الشمول بتطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي على كافة المنشآت المسجلة والعامة ضمن محافظة إربد، التي تستخدم عاملاً فأكثر، بموجب قرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ووضع برنامج زمني للانتقال لباقي محافظات المملكة، يتم شمول كافة المنشآت التي تستخدم عاملاً فأكثر في كافة مناطق المملكة خلال مدة أقصاها ثلاث سنوات.

5- يصدر مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التعليمات، والأسس الناظمة لشمول هذه المنشآت، على أن يتم التنفيذ من قبل مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على مراحل وفقاً لبرنامج زمني يضعه بهذا الخصوص ".[1]

وعلى صاحب العمل في جميع المنشآت أن يشرك العاملين لديه بالضمان الاجتماعي الاختياري، في المناطق التي لم يشملها القرار السابق ليتمكنوا من الحصول على الأمان والاستقرار وحماية مستقبلهم.

وأرى أن في هذه النقلة النوعية والمهمة في مجال توسيع قاعدة العمال المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي، توفر حماية أفضل للعمال وأسرهم، والتمتع التام بجميع ما تفرضه أحكام القانون من حماية ضد إصابات العمل وأمراض المهنة والوفاة وتقاعد الشيخوخة وجميع التأمينات التي يشملها هذا القانون.

([1]) كتاب دولة رئيس الوزراء الأفخم رقم 16121/1/11/118 تاريخ 2008/8/27 ، الصادر عن رئاسة الوزراء والموجه من دولة الرئيس إلى معالي وزير العمل / رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

ثانياً: أن يكون العقد الذي يرتبط به العامل عقداً غير محدود المدّة:

إن العقود قد تكون محدودة المدة بأن يكون العقد لفترة زمنية محددة، أو أن تكون لحين الانتهاء من تنفيذ مشروع معين، وقد يكون العقد غير محدود المدة أي أن لا يتفق طرفاه على مدة معينة ومحددة لإنهاء العقد، فهنا يجب أن يكون العقد بين الأطراف غير محدود المدة ؛ ليتمكن العامل من الاستفادة من مكافأة نهاية الخدمة.

ثالثاً: انتهاء علاقة العمل:

لابد ان تنتهي علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ليتم مطالبة العامل بمكافأة نهاية الخدمة ، سواء كان الانتهاء بالاستقالة أم بالوفاة أم بالفصل التعسفي ، بما فيه حالة ترك العامل للعمل نتيجة إخلال صاحب العمل بأحد شروط العقد ومقتضياته واستخدام العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن المتفق عليه بخلاف الحالات التي أجازها المشرع والتي تم بحثها فيما سبق، ففي هذه الحالة فالعامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة، وهذا حماية للعامل؛ وحفاظاً على حقه وتأمين الاستقرار النفسي والاجتماعي له.

3.3.4 حق العامل بالحصول على استحقاقاته من صندوق الادخار والتوفير وغيرها.

نصت المادة (33 / أ) من قانون العمل الأردني على ما يلي:

" بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة، يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير والتقاعد أو أي صندوق آخر مماثل، الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة ".

إن من الحقوق الأخرى للعامل الذي يترك العمل حسب نص المادة (29 / 1) هو حقه في الحصول على استحقاقاته من الصناديق التي قد يكون مشتركاً بها ضمن أنظمة خاصة، تنظم الاشتراك بها وأقساطها وغير ذلك، وقد نصت الفقرة (أ) من المادة (33) على حق العامل الذي يشترك بها بالحصول على حقوقه منها التي قد تشمل صندوق الادخار والتوفير والتقاعد والصناديق

الأخرى، والحقيقة أن تلك تمثل حقاً للعامل لا يجوز حرمانه منه، حيـث إن هـذه المادة قررت حق العامل بها على أن يرتبط هذا العامل بالأنظمة التي تنظم عملهـا، بمعنى أن كل عامل يشترك بهذا الصندوق له الحق في الحصول على حقوقه منها، ومن الملاحظ أن المشرع لم يشترط أن يكون الإنهاء من قبل العامـل أو صـاحب العمل، لوجوب استفادة العامل من هذا الحق، بل يكفي انتهاء العقد لاستحقاق العامل لهذه الحقوق.

4.3.4 الحصول على التعويض عن العطل والضرر

أكدت المادة (29) من قانون العمل على حق العامل في الحـصول علـى التعويض العادل لقاء تركه لعمله في العقد غير المحدد المدة بعد استخدامه في عمل غير المتفق عليه.

والعقد شريعة المتعاقدين هي قاعدة مهمة في تحرير العقد بين طرفيه، فـلا يجوز لأي من طرفيه أن ينفرد في تعديل العقد بنفـسه، وإلاّ فـإن تـصرفه غيـر مشروع، ويتعرض من قام به لتحمل تبعة ذلك.

فعندما يقرر صاحب العمل استخدام العامل في غير العمل المتفق عليه فـي غير الأحوال المنصوص عليها في المادة (17) من قانون العمل، فإنما يتيح للعامـل هنا حق ترك العمل، بالمقابل يجب على صاحب العمل أن يمنحـه كافـة الحقـوق المترتبة له، ومنها التعويض عن العطل والضرر، والذي حدده المشرع في المـادة (25) من قانون العمل التي تنص على ما يأتي :

" إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله، أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي، أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر، ولا يزيد على ستة أشهر، ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل ".

وقد يقدر التعويض من القاضي، ويسمى بـالتعويض القـضائي، وقـد يتفـق الطرفان على تقدير التعويض مقدماً بحيث يشترط أن يدفع كل طرف يخـل بتنفيـذ التزاماته مبلغاً مالياً للطرف الآخر ويسمى بالتعويض الاتفاقي(الشرط الجزائـي)، ولعل التعويض يكون في الأصل في إطار المسؤولية المدنية عقديـة أو تقـصيرية، وبما أن العامل يرتبط بعقد مع صاحب العمل ، فالتعويض بلا شك سيكون في إطار الإخلال بالعقد المبرم بينهما، ويجب أن يتوافر شروط الخطـأ والـضرر وعلاقـة السببية بين الخطأ والضرر، وعندها فالقاضي حتمـاً سـيحكم بـالتعويض، أو أن المضرور وهو هنا العامل الذي تم استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، يجب أن يثبت أركان المسؤولية العقدية ليتم إقـرار التعـويض الاتفـاقي أو القضائي له[1].

والخطأ في هذه الحالة هو تكليف العامل واستخدامه في عمل يختلف اختلافـاً بيّناً عن العمل المتفق عليه في العقد، والضرر هو أن يؤثر هذا الإجراء على العامل أدبياً أو مادياً أو جسدياً، بمجرد أن يختلف العمل عن المتفق عليه ،فمن يستخدم فنياً كعامل نظافة فهنا فالعمل يختلف اختلافاً بيّناً وجوهرياً وفيه إضرار بالعامل، سيقوده في النهاية إلى ترك العمل، ولعل علاقة السببية تربط السبب بالمسبب، فالاسـتخدام غير المشروع للعامل سيلحق به الضرر، ولولا هذا الاستخدام لما وقع ضرر علـى العامل، وبالنتيجة فالعامل هنا يملك حق ترك العمل واستخدام حقه القانوني بحـدود المادة (29 / 1) من قانون العمل واحتفاظه بكافة الحقوق ومنها التعويض.

ونلاحظ أن المشرع قد قرر حق العامل بالتعويض نتيجة تركه للعمل الذي استخدم فيه، بخلاف ما ورد في العقد، وكان العمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، وفيه ضرر أدبي أو مادي للعامل، والاستخدام في هذا العمل يكون بمثابة الفصل التعسفي للعامل، وعندما أجازت المادة (29 / 1) من قانون العمل للعامل ترك العمل في هذه الحالة مع احتفاظه بكافة حقوقه العقدية والقانونية، إنما أراد المشرع هنا حماية حقوق العامل وأسرته من سطوة وجور صاحب العمل، وقرر له

---

(1) الفار، عبد القادر، أحكام الالتزام، الطبعة الثانية، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، عمـان، 2001، ص (72).

حماية إضافية وهي الحق في التعويض، ووضع حداً أدنى، وحداً أعلى لصلاحيات صاحب العمل بما يكفل مصالح الطرفين.

ولكن ما مدى تعارض استعمال الحق استعمالاً مشروعاً مع ضمان التعويض من قبل صاحب العمل ؟

بمعنى ماذا لو استعمل صاحب العمل حقه في استخدام العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه، فهل يضمن الضرر الواقع على العامل ومتى يكـون اسـتعمال الحق غير مشروع ؟

كأساس عام وبالرجوع للمادة (202) من القانون المـدني، ينبغـي علـى أطراف العقد تنفيذه وفقاً لمقتضيات مبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود، فكـل طـرف يجب عليه الالتزام بما أوجبه عليه العقد بالحد الذي يلتزم به الطـرف الآخـر، وإلا فمن حق الطرف الذي أوفى بالالتزام دون أن يقوم الثاني بذلك أن يعـود للقـضاء للمطالبة بالتنفيذ العيني أو التعويض، وبالتالي فمن استعمل حقه استعمالاً مـشروعاً بالنقل أو غيره، فلا يجب عليه الضمان أي التعـويض عـن الأضـرار الناجمـة، وبالعودة لنص المادة (66) من القانون المدني الأردني التي تحدثت عن التعـسف في استعمال الحق، فمن أساء استعمال حقه أو تعسف به فعليه الضمان حيث نصت هذه المادة على ما يأتي:

" 1- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع".

والاستعمال غير المشروع (التعسف باستخدام الحق) حددته لنا الفقرة (2) من ذات المادة بقولها : "ويكون استعمال الحق غير مشروع :

أ- إذا توفر قصد التعدي.

ب- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة.

ج- إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر.

د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة ".

فمن هنا أرى أن معيار الضمان بالتعويض واعتبار الفعل الذي قام به صاحب العمل والمتمثل باستخدام العامل في عمل غير المتفق عليه، هو مدى مشروعيته من

حيث الشروط الأربعة الواردة في الفقرة (2) من المادة (66) من القانون المدني، والتي يمكن أن نعلّق عليها ونحللها على النحو الآتي:

1- ألاّ يتوافر لدى صاحب العمل قصد التعدي والإضرار بهذا العامل، سواء كان أدبياً أم مادياً كما أسلفنا، فإذا ما توافر قصد الأضرار والتعدي، فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن الإساءة في استخدام حقه.

2- أن تكون مصلحة صاحب العمل في النقل مشروعة، ولا تنطوي على الإضرار بالعامل، أو أن يكون الباعث وراء هذا النقل عقوبة تأديبية، لا يستطيع توجيهها لأي سبب كان واستخدم هذه الطريقة للإضرار بالعامل.

3- إذا كانت منفعة صاحب العمل في الاستخدام أكبر من الضرر الذي قد يقع بالعامل، فيجب أن يكون هدف صاحب العمل من الاستخدام الحاجة لدفع ضرر بالمنشأة أو المؤسسة، أما إذا كان الضرر الواقع على العامل أكبر، فلا يجوز لصاحب العمل ذلك وعندها يكون قد تعسف في استخدام حقه.

4- أن يكون النقل أو التغيير أو الاستخدام للعامل في الحدود التي تسمح بها الأعراف والعادات للأعمال المماثلة، فلا يوجد ما يمنع من الاستخدام للعامل في الطبقة الخاصة بالمنشأة نفسها، وعلى سبيل المثال، هناك بعض الأعمال تتطلب تعاون العمال في العمل قبل إقفاله مساء، فقد يطلب مثلاً من عامل الخياطة الذي يعمل على ماكنة الخياطة وزملائه قبل إقفال المنشأة مساء أن يجمعوا قطع الأقمشة من أرضية المنشأة وتجميعها في مكان واحد أو تنظيف الماكنات، فإن حالة تكليفهم بذلك توافق العادة في مثل هذه الأعمال على الرغم من أنها ليست من طبيعة عملهم، ولكن قد تجري العادة بتكليفهم بهذه الأعمال.

فإذا خالف صاحب العمل هذه الشروط، فإنه يكون مسؤولاً عن إساءة استخدام سلطاته، ويكون مسؤولاً عن تعويض هذا العامل، وعليه تأدية التزاماته بحيث يجوز للعامل المطالبة بالتعويض بأي شكل من الأشكال.

ونضيف بأن كافة حقوق العامل من الأجر ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق باستثناء التعويض عن الفصل التعسفي، تعتبر ديوناً في ذمة صاحب العمل

للعامل، بمجرد انتهاء عقد العمل، إن لم يقم بدفعها للعامل يحكم عليه بالفوائد القانونية ابتداء من تاريخ الإدعاء بهذه الحقوق، وهذا ما ذهبت إليه وأكدته محكمة التمييز الأردنية في إحدى قراراتها التي جاء فيها :

" استقر اجتهاد محكمة التمييز على أن الحقوق العمالية ما عدا تعويض الفصل التعسفي، تعتبر ديناً يترتب في ذمة صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل، فإذا لم يقم بدفعها بعد مطالبته، يحكم عليه بالفائدة اعتباراً من تاريخ الدعوى، باعتبار أن المطالبة ومحل الالتزام مبلغ من النقود معلوم المقدار وقت رفع الدعوى، أي أن تحديده قائم على أسس ثابتة، وتأسيساً على ذلك فإن حق المميز ضده ببدل عمل (12) يوماً وبدل علاوة خطر الأشعة محدد على أسس قانونية ثابتة، ومترتب بذمة المميزة وقت المطالبة، أي بتاريخ رفع الدعوى، وقد طالب بها المدعي بلائحة دعواه، وتضمنت الوكالة المعطاة من قبله لوكيله، المطالبة بالفائدة القانونية، لذا فإن المميز ضده يستحق فائدة قانونية عن المبلغ المحكوم به من تاريخ المطالبة، وقد أصابت محكمة الاستئناف بوصولها إلى هذه النتيجة، ونقرها عليها، ويكون هذا السبب مستوجباً الرد "[1].

ويلحق بالتعويض عن الضرر، حق العامل ببدل الإشعار من صاحب العمل، وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية قي قرارها رقم 278 / 1965 تاريخ 1965/8/30 الذي جاء فيه:

" لا يجوز لصاحب العمل استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيّناً عن العمل الذي استخدم فيه بمقتضى عقد العمل أو نقله إلى عمل من درجة أدنى، فإذا استخدم العامل أصلاً في عمل فني يمارسه داخل المصنع، ثم طلب إليه العمل في الإنشاءات وعلى المضخة خارج المصنع، وإذا امتنع العامل عن قبول

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم (4515 / 2005) (هيئة خماسـية) تـاريخ 2006/3/5، منشورات مركز عدالة .

العمل في الإنشاءات، وطرد من عمله بسبب امتناعه، فيكون طرده تعسفياً لا يسيغه القانون، ويكون العامل مستحقاً للمكافأة وبدل الإشعار"[1].

وأرى هنا أن استخدام العامل في عمل مغاير عن المتفق عليه، ويقين صاحب العمل بأن العامل سيترك العمل هو بمثابة الفصل التعسفي غير المباشر للعامل من قبل صاحب العمل، إنما يستوجب التعويض والمكافأة وبدل الإشعار، وأؤيد ما ذهبت إليه محكمة التمييز في هذا الحكم، وهو ما جاء في المادة (25) من قانون العمل، وتقدر المحكمة المختصة بدل الإشعار ومقداره كحق للعامل على صاحب العمل، عملاً بنص المادة (23) من قانون العمل التي ألزمت أطراف العقد بتوجيه كل منهما الإشعار للآخر في حالة الرغبة بإنهاء العقد، والمادة (25) من قانون العمل التي حددت مقدار بدل الإشعار للعامل في حالة الفصل التعسفي من العمل.

5.3.4 الالتزام بإعطاء العامل شهادة الاستخدام ورد حاجاته ووثائقه الخاصة :

يتوجب على صاحب العمل أن يعطي العامل عند انتهاء استخدامه في حال طلب الأخير شهادة الاستخدام، بحيث يذكر فيها اسم العامل، ونوع عمله، وتاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ انتهاء الخدمة، ويلتزم كذلك برد جميع ما أودعه العامل لديه من أوراق وشهادات وأدوات[2] ،بالإضافة إلى الأدوات والأغراض الشخصية لهذا العامل كالملابس العادية إذا استدعى العمل ملابس خاصة[3]، والتي تعتبر بحكم الوديعة أو الأمانة لديه يجب إعادتها عند الطلب، وهذا ما أكدته المادة (30) من قانون العمل الأردني التي نصت على هذا الالتزام حيث جاء فيها:

" على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة، يذكر فيها اسم العامل، ونوع عمله، وتاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (278 / 1965) تاريخ 1965/8/30، المنشور على الـصفحة (1399) من عدد مجلة نقابة المحامين تاريخ 1965/1/1، منشورات عدالة.

(2) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، صفحة 144.

(3) حمدان، حسين عبد اللطيف، قـانون العمـل، منـشورات الحلبـي الحقوقيـة، بيـروت، 2007، ص (392).

انتهاء الخدمة، كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات ".

وبالتالي فالمشرع أعطى الحق للعامل الذي انتهى عمله مع صاحب العمل لأي سبب ومنها ترك العمل عند استخدامه بعمل يختلف عن المتفق عليه، بالحصول على شهادة خبرة للمدة التي كان قد التزم بها بالعمل داخل المنشأة أو المؤسسة، بحيث تتضمن هذه الشهادة كافة البيانات والمعلومات ومنها ما يتعلق بطبيعة العمل وبدايته ونهايته وسبب الإنهاء، إن كان ذلك مطلوباً من العامل واسم العامل ومقدار الأجر وأي بيانات أخرى، وهذا النص جاء آمراً بحيث لا يجوز لصاحب العمل الامتناع عن ذلك، أو حرمان العامل من هذا الحق الذي يسهم في إيجاد فرصة عمل أخرى له، لاسيما وأن تركه للعمل قد يرتبط بظروف اجتماعية أو اقتصادية أو خاصة تتعلق بالعامل .

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على هذا الحق في قرار لها جاء به:

" إن المادة (30) من قانون العمل تلزم رب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناءاً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، لذلك فإن إلزام المميزة بإصدار شهادة خدمة للعامل المميز ضده أمر لا يخالف أحكام القانون يستوي في ذلك حال تقديم البينة على امتناع رب العمل عن إصدار شهادة الخدمة أو عدم تقديم البينة على ذلك ما دام أن رب العمل ملزم قانوناً بإصدار هذه الشهادة "[1].

ويجب على صاحب العمل تمكين العامل من أخذ أدواته التي كان قد أحضرها لإنجاز عمله، وكذلك رد أوراق شهاداته أو وثائقه التي أودعها لديه، فنحن نعلم أن العامل قبل أن يلتحق بالعمل، يزود صاحب العمل بالأوراق الثبوتية وشهادات الخبرة والاختصاص وغيرها من الأوراق التي تقتضي طبيعة العمل تسليمها لصاحب العمل، لتحديد أهليته للعمل أو إمكانياته، وكفاءته وتحديد شخصيته، لإلحاقه بالعمل المناسب الذي يسهم بإنجاح العمل في المنشأة، وعند انتهاء العمل

([1]) أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2738) تاريخ 2000/5/14 المنشور على الصفحة (301) من عدد المجلة القضائية رقم (5) بتاريخ 2000/1/1 منشورات مركز عدالة.

يجب على صاحب العمل وكما جاء في المادة (30) من قانون العمل والفقرة (5) من المادة (822) من القانون المدني الأردني أن يقوم برد هذه الشهادات والأوراق التي يطلبها العامل ولا يجوز له الاحتجاج بفقدانها أو إتلافهـا، لأن القـانون ألـزم صاحب العمل بوجوب رد هذه الأشياء، لارتباطها بالعامل ولانتهاء الرابطـة بـين العامل وصاحب العمل، وقد يكون من غير الممكن الحصول على نسخ أصلية مـن الأوراق المسلّمة لصاحب العمل قبل البدء بالعمل لأي سبب كان.

ولا يجوز لصاحب العمل الامتناع عن تنفيذ التزامه في حالة ترك العامل للعمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، للإضرار بهذا العامل .

6.3.4 حق العامل على حقوق الملكية الفكرية:

إن للعامل حقوقاً على الملكية الفكرية، وهي تلك المتعلقة بالاختراعات التي يهتدي إليها العامل خلال عمله مع صاحب العمل عند الحديث عن حقوق العامل المنبثقة عن القانون، أو العقد، والعامل يملك حق الملكية الفكرية على الاختراعات التي يهتدي إليها خلال عمله، وله الحق بذلك عند ترك العمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف عن المتفق عليه اختلافاً بيّناً.

وهذا الحق من الحقوق اللصيقة بالعامـل هـي حقـه علـى الاختراعـات والاكتشافات التي يتم الاهتداء إليها أثناء عمله في منشأة أو مؤسسة صاحب العمل.

فنعلم أساساً أن الاختراع له دور مهم في تنمية المجتمعات، ولعل ذلك يعـود إلى التقدم الصناعي الهائل لدى الدول المختلفة، والحاجة الدائمة لكل ما هـو جديـد وما يؤثر في المستقبل البشري، وقد قام المشرع الأردني بإيلاء موضوع الاختـراع جانباً من الأهمية، فقد نظم ذلك في المادة (820) من القانون المدني الأردني [1]،

---

(1) وتنص المادة (820) على ما يلي"

1- إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله، فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية :

أ- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية.

ب- إذا اتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

ولعل من الأهمية مناقشة موضوع الاختراع الذي يهتدي إليه العامـل، والـذي قـد يشكل جانباً مهماً في حالة ترك العامل للعمل، نتيجة استخدامه في عمل يختلف عن العمل المتفق عليه، فالعامل وفقاً لذلك يملك مطالبة صاحب العمل بما له من حقـوق على الاختراعات التي يتم الاهتداء إليها من قبل العامل أثناء عمله.

ولعل المشرع الأردني في قانون العمل لم يغفل هذا الجانب المهم، حيث نظم المشرع في المادة (20) من قانون العمل المعدل رقم (12) لسنة 2007 حقوق الملكية الفكرية للعامل والتي جاء فيها:

" أ- تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما، فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل، إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو آلاته الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار.

ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل، ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك ".

وبالنظر إلى ذلك نجد أن نص المادة (820) من القانون المدني، نعتقد بأنه أفضل نص يمكن أن يحقق الفائدة والمصلحة للعامل على الاختراع، ولكن ما يهمنا هو ما مدى احتفاظ العامل بالحقوق الواردة على الاختراع بعد تركه عمله نتيجة استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه ؟

بالعودة إلى المادة (29 / 1) من قانون العمل الأردني، فإنها تعطي العامـل الحق بترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه عند استخدامه فـي عمـل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه، وبالعودة إلى المادة (20) من قـانون

ج- إذا توصل العامل إلى اختراعه بواسطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه هذه الغاية.

2- على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السالفة أهمية اقتصادية كبيـرة، جـاز للعامـل أن يطالب بمقابل خاص، تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعى فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة".

العمل الأردني والمادة (820) من القانون المدني الأردني، فنلاحظ أن المشرع قد قرر حقاً للملكية الفكرية للعامل والتي تشمل الاختراعات التي يهتدي إليها العامـل أثناء عمله، وهذا الحق الذي تقرر للعامل يستحقه أثناء العمل أو بعد ترك العمـل، ولا يجوز حرمانه من هذا الحق أو التنازل عن حقه في مجـال الاختـراع عمـلاً بأحكام المادة (4) من قانون العمل الأردني التي تحمي العامـل، وتقـرر مبـدأ المشروعية على حقوق العامل، وعدم مشروعية أي شرط يتنازل بموجبـه العامـل عن الحقوق المقررة له بموجب القوانين المختلفة.

فإذا كانت طبيعة عمل العامل تقتضي منه بـذل الجهـد لغايـات الابتكـار والتوصل إلى الاختراعات، فيكون الاختراع الذي توصل إليه هو من قبيل الاختراع المرتبط بالخدمة، وعندها يكون لصاحب العمل حق الاستئثار المـادي بـالاختراع كأثر يتعلق بوجود هذا الاختراع ، ولكن هناك حقاً معنوياً لصيقاً بالعامل على وجه التأبيد، لا يجوز له التنازل عنه أو الاعتداء عليه من الغير لكونه لصيقاً بشخـصية صاحبه وهو العامل[1].

وبالنسبة للعامل الذي يترك العمل فقد يترتب له حقوقاً مادية علـى اختراعـه يجب الحصول عليها بعد تركه للعمل، ولا يجوز لصاحب العمل الاستئثار بها بحكم القانون، لاعتراف القانون الصريح بها، وتأكيده باحتفاظ العامل بها، حتى مع تـرك العمل دون إشعار عند استخدامه في عمل يختلف عن العمل المتفـق عليـه، أمـا الحقوق المعنوية التي تلتصق بالعامل على وجه التأبيد، فهذا الحق يلازم شخصيته، ولا يمكن أن ينسلخ عنها بأي حال من الأحوال لارتباطها ببعض.

وأما حالة الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على حقوق الملكية الفكرية حسب نص الفقرة (أ) من المادة (20) من قانون العمل المعـدل رقـم (12) لـسنة 2007، فهذه الحالة تكون أثناء عمل العامـل، وعنـدما يـستخدم أدوات ووسـائل وخبرات صاحب العمل، فقد يكون فيها تنازل عن أي من حقوق العامل قد تصطدم بما جاء في الفقرة (أ) من المادة (4) من قانون العمل التـي تعطـي أفـضلية

---

(1) الدلالعة، سامر، بحث " حق العامل في الاختراع "، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعـة آل البيـت، المجلد الثاني عشر، العدد الأول نيسان 2006، ص (113).

الحقوق بالنسبة للعامل، فإن تعارضت أحكام قانون العمل مع أي قانون آخر فيطبق في هذا المجال الجزء الذي يمنح العامل حقوقاً أفضل، وأرى أن القانون المدني في مادته (820) يعطي العامل حقوقاً أفضل من تلك المقررة في المادة (20) مـن قانون العمل.

وخلاصة القول: إن العامل الذي يترك العمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، لا يفقد حقوقه على الاختراع، فعلاوة على التصاق اسمه كمخترع أو مكتشف على هذا الاختراع كحق معنوي، يلحق بذلك مطالبة صاحب العمل بكل الحقوق المالية التي تقررها النصوص ذات العلاقة على اختراعاته واكتشافاته.

7.3.4 حق العامل بالتحرر من شرط عدم المنافسة لصاحب العمل

إن من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تجاه صاحب العمل عدم جواز منافسته أو الاشتراك في أي عمل يؤدي إلى هذه المنافسة، وقد نصت المادتان (818) و (819) من القانون المدني الأردني على أحكام هذا الالتزام.

وقد نصت المادة (818) على ما يأتي:

" 1- إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألاّ يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.

2- على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً، إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل ".

أما المادة (819) فقد نصت على ما يلي :

" إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح ".

ومن هذين النصين نلحظ بأن التزام العامل بعدم المنافسة، يكون بعد الانتهاء من عقد العمل، أما خلال تنفيذ عقد العمل فقد لا يثار ذلك، لطبيعة التزام العامل

الذي يفرض عليه التفرغ التام لعمله لدى صاحب العمل، بالإضافة إلى اعتباره إخلالاً بعدم المحافظة على أسرار صاحب العمل[1].

ولكن ما مدى التزام العامل باحترام شرط عدم منافسة صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بترك العامل لعمله نتيجة استخدامه بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه ؟

أجازت المادة (818 / 1) من القانون المدني، لكل من صاحب العمل والعامل الاتفاق على التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، ولكن هذا الاتفاق ليس مطلقاً.

ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، يفرض على العامل ألاّ ينافس رب العمل في أثناء مدة العقد، ومثالها كأن يقوم العامل في أوقات فراغه بالعمل لحساب شخص آخر بعمل ينافس صاحب العمل[2].

والمادة (818 / 1) إذ نصت على إمكانية الاتفاق فإن الفقرة (2) من هذه المادة اشترطت ما يلي :

1- أن يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة في اشتراط عدم المنافسة أو الاشتراك في عمل ينافس صاحب العمل، وتتحقق المصلحة إذا كانت طبيعة العمل الذي يقوم به العامل أثناء عمله في المؤسسة، تمكنه من الاطلاع على أسرار العمل، ومعرفة عملاء الصناعة أو التجارة الخاصة بصاحب العمل[3]، إذن إن لم تكن هناك مصالح لصاحب العمل فيجوز المنافسة.
2- أن يقتصر شرط المنع من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وبالتالي يجب أن يكون المنع نسبياً، فمن حيث الزمان، يجب أن يكون المنع محدداً بزمان معين، فإذا كان المنع من حيث الزمان مطلقاً ،وغير محدد بمدة زمنية معقولة بما يحمي مصالح صاحب العمل، فهذا المنع غير جائز؛ لأنه يُعد

(1) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص (262).

(2) حمدان، قانون العمل، ص (374).

(3) الداوودي، شرح قانون العمل، ص (101).

أبدياً، ومثالها كأن يكون شرط عدم المنافسة لمدى الحياة، وهذا لا يتفق مع مصالح العامل ومخالف للنظام العام والآداب، أما المنع من حيث المكان، فيجب أن يقتصر على مكان معين بذاته الذي غالباً ما يمتد إليه نشاط صاحب العمل، والمنع المطلق مكانياً غير جائز، أما المنع من حيث نوع العمل، فالأصل أن يكون شرط المنع من المنافسة مقتصراً على الأعمال التي يباشرها صاحب العمل أو ذات الصلة بنشاطه، ويجب أن يكون المنع بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وإذا كان المنع من حيث نوع أو طبيعة العمل مطلقاً وقع الشرط باطلاً[1].

3- بطلان الشرط الجزائي الخاص بعدم المنافسة، إذا كان هذا الشرط مبالغاً به ويضر بالعامل في حالة عدم التزامه بالشرط، بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل، وهذا ما أكدته المادة (819) من القانون المدني الأردني سالفة الذكر، والمشرع هنا قرر هذا البطلان؛ حماية لمصالح العامل باعتباره الطرف الأضعف في الرابطة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل.

وهنا وإجابة على السؤال الذي تم طرحه سابقاً، نكون بصدد نقطتين : النقطة الأولى حالة وجود اتفاق، ووجود شرط المنع صحيحاً من حيث طبيعة العمل، ونوعه، والزمان، والمكان، ووجود العامل على رأس عمله، واستمرار الرابطة التعاقدية، فهنا يجب على العامل الالتزام بذلك وفقاً لما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات، ووجوب قيام العامل بتأدية عمله، والالتزام بأوامر صاحب العمل، والمحافظة على أسراره وفقاً لما جاءت به المادة (19) من قانون العمل الأردني، أما بعد انتهاء الرابطة التعاقدية، وترك العامل للعمل، فيكون له الحق بالمنافسة والاشتغال، والاشتراك بعمل منافس، شريطة احترام الشرط الجزائي الذي اتفق عليه الطرفان، وأن تراعى المنافسة شروط المنع زمانياً ومكانياً ومن حيث طبيعة العمل.

أما النقطة الثانية: فهي أن لا يكون هناك اتفاق بعدم المنافسة، فالأصل أن يلتزم العامل أثناء وجود الرابطة التعاقدية بذات الالتزامات المقررة في المادة (19) من قانون العمل الأردني، أما في حالة ترك العمل نتيجة استخدامه في عمل يختلف

---

[1] رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص (264 - 266).

عن المتفق عليه اختلافاً بيّناً، فهنا وفي ظل عدم وجود اتفاق، يشترط منع المنافسة من قبل العامل حسب نص المادة (818) بفقرتيها من القانون المدني الأردني، وعدم وجود شرط جزائي حسب المادة (819) من القانون المدني الأردني، فيحق للعامل هنا منافسة صاحب العمل بعد تركه للعمل دون قيد، والحقيقة أن هذا يعتبر من حقوق العامل التي قررها القانون، باعتبار أن عدم المنافسة بعد ترك العمل، يجب أن يسبقه اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يتضمن اشتراط عدم المنافسة مكانياً أو زمانياً أو من حيث طبيعة العمل.

وخلاصة القول: إنه يجب على العامل أن يحترم التزاماته حسب نص المادة (19) من قانون العمل ،وأما بعد ترك العمل، فننظر إلى وجود اتفاق عدم المنافسة أم لا، فإن وجد اتفاق فلا يجوز المنافسة حسب ما تقضيه مصلحة صاحب العمل مكانياً وزمانياً ومن حيث طبيعة العمل، أما إ ن لم يكن هناك اتفاق فيجوز المنافسة دون قيد.

8.3.4 الحقوق والامتيازات القانونية المتعلقة بنظر الدعاوى المتعلقة بالعامل

نجد عدة نصوص قانونية في قانون العمل الأردني قد أعطت حقوقاً إضـافية للعامل تتعلق بتبسيط الإجراءات الخاصة بالتقاضي ودعاوى العامل للحصول علـى حقوقه المكتسبة، بما في ذلك حقوقه القانونية في حالة تركه العمل عند استخدامه في عمل يختلف عن العمل المتفق عليه والحالات الأخرى .

ونجد أن المشرع في المادة (137) من قانون العمل[1] قد أورد عـدة مزايـا للعامل عند المطالبة بحقوقه، ومن هذه المزايا أن محكمة الصلح تنظر في الدعاوى المتعلقة بحقوق العامل بصفة مستعجلة، بحيث يكون ذلك خلال ثلاثة أشـهر مـن تاريخ ورود الدعوى للمحكمة، وأراد المشرع هنا التخفيف على العامل لاسيما وأنه الطرف الأضعف وما يحتاجه إلى المساندة في ظل الظروف المادية والاجتماعيـة والاقتصادية له، كما أن هذه المادة قد اختصرت مدة الطعن بقرار محكمة الـصلح إلى عشرة أيام، وهي بالتالي ميـزة أخرى للعامل للمحافظة على حقوقه، كمـا أن المشرع ومراعاة منه على سرعة الفصل في الدعاوى العمالية ومراعاة منه لوضع العامل المادي، فقد جعلت المادة (137/ج) الدعاوى العماليـة المقدمـة لمحكمـة الصلح معفاة من الرسوم ولعل ذلك يخفف على العامل ويعطيـه دافعيـة للمطالبـة بحقوقه وعدم التنازل عنها .

الخاتمة:

وبعد أن فرغنا من أعداد هذه الدراسة التي تناولت بـشكل أساسـي الحمايـة القانونية لحق العامل الذي يترك العمل لاستخدامه في عملٍ يختلف اختلافاً بيّناً عـن العمل المتفق عليه والذي أجازته المـادة (1/29) مـن قـانون العمـل الأردنـي، مستعرضاً الالتزامات العقدية والقانونية المترتبة على أطراف الرابطـة التعاقديـة، وبشكل أساسي تلك المتعلقة بالعامل، ومن ثم بيان معـايير التمييـز بـين التعـديل الجوهري وغير الجوهري في طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، والحـالات التـي

(1) وقد نصت المادة (137) من قانون العمل الأردني على ما يلي:

1- تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة في الدعاوى الناشئة عـن نزاعـات العمـل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتـضى أحكام هذا القانون، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

2- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتـب علـى المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .

3- تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلـك الرسـوم تنفيـذ القرارات الصادرة عليها .

يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليـه، وكذلك تناولت الحقوق العقدية والقانونية المترتبة للعامل الذي يترك العمل في هـذه الحالة.

وإننا إذ أنهينا هذه الدراسة فقد خرجنا بجملة من النتائج والتوصـيات التـي نوردها على النحو الآتي:

النتائـج:

1- في الأصل لا يجوز أن يتم استخدام العامل - دون رضاه- بأي عمل يختلف اختلافاً بيّناً (جوهرياً) غير المتفق عليه في العقد، عملاً بوجوب تنفيذ العقـد طبقاً لما اشتمل عليه بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، وقاعـدة العقـد شريعة المتعاقدين.

2- إن الاختلاف الجوهري هو ذلك الاختلاف أو التعديل الذي يمـس طبيعـة العمل الأصلي ويؤدي إلى تغيير المركز الأدبي أو القانوني للعامل أو التأثير على الوضع المالي له، أما الاختلاف غير الجوهري فهو التعديل الذي يسعى من وراءه صاحب العمل لتنظيم مصالحه دون المساس بالحقوق المكتـسبة للعامل أو الحد الأدنى من حقوقه بحيث لا يترتب على ذلـك أي إضـرار بالعامل، سواء بصورةٍ ماديةٍ أو أدبيةٍ، أو أن يكون العمل الجديد لا يتطلـب جهداً أو وقتاً أكبر من العامل لتنفيذه لا يتناسب مع قدراته.

3- لقد حددت المادة (17) من قانون العمل الحالات التي يجوز لصاحب العمل معها استخدام العامل بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، وذلك فـي حالة الضرورة لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نجم عن هذا الحادث وفـي حالة القوة القاهرة، والأحوال الأخرى التي ينص عليها القـانون، علـى أن يكون الاستخدام في حدود طاقة العامل وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل، كما أن المادة (14) من ذات القانون قد ألزمت صاحب العمل بتشغيل العامل بعمل غير المتفق عليه في حالة الإصابة بعجز دائم جزئي على النحو الذي تم توضيحه.

4- إن المشرع في المادة (1/29) من قانون العمل قد منح العامل الـذي يـتم استخدامه بعمل غير المتفق عليه الحق بترك العمل بإرادته المنفـردة، مـع احتفاظه بحقوقه القانونية والعقدية وجميع مكتسباته دون انتقاص، وعلى ذلك أكدت محكمة التمييز الأردنية في العديد من أحكامها، ولا يعد ذلك خروجـاً على احترام مبدأ التبعية القاضي بسلطة صاحب العمل على العامل وحقه في توجيه العامل والإشراف عليه، ولا يتنافي الترك كذلك مع وجوب احتـرام العامل لأوامر صاحب العمل وتعليماته، لان العامل يجب أن ينفذ العقد مـا دام في صلبه، أما إن خرج صاحب العمل عن ذلك فالعامـل يملـك الحـق بالترك.

5- إن المشرع قد أعفى العامل الذي يترك العمل عند الاستخدام بعمل يختلـف عن المتفق عليه من وجوب توجيه الإشعار للطرف الثاني وهـو صـاحب العمل، لأن المشرع قد اعتبر أن رعاية مصالح العامل أولى مـن رعايـة مصالح صاحب العمل، تبعاً للغاية من الإشعار في الوضع الطبيعـي التـي تخدم مصالح طرفي العقد، فان كان العامل من يريد ترك العمل فيجب عليه إعلان إرادته لصاحب العمل بالإشعار ليتمكن من الحصول على بديل، لئلا تتعطل مصالحه، أما إن كان صاحب العمل من يرغب بالاستغناء عن العامل فيجب إعلان إرادته للعامل ليتسنى له إيجاد فرصة عمل أخـرى لـضرورة ذلك في حماية العامل ومصالحه ومن يعيلهم.

6- إن سكوت العامل عن تنفيذ حقه بترك العمل في حالة استخدامه بعمل غيـر المتفق عليه لا يجوز أن يفسر على انه موافقة ضمنية منه على تعديل عقـد العمل، لان قانون العمل وفي المادة (4) منه قد قرر بطلان أي تنازل للعامل عن أي حق قانوني يمنح له، ولعل هذه المادة قد راعت مـصلحة العامـل وعدم المساس بحقوقه، لا سيما إن تغاضى عن المطالبة بها تحـت وطـأة الحاجة للأجر الذي يمثل صمام الأمان بالنسبة لهذا العامل، غير انه إذا كان العمل المستخدم فيه العامل أفضل في الـشروط والمزايـا فيعتبـر تعـديل

لمصلحة العامل، ويجب على العامل الاستمرار به ولا يجوز لصاحب العمل الرجوع عنه، تبعاً لقاعدة وجوب تطبيق الحقوق الأفضل للعامل.

7- إن العامل يملك كافة الحقوق القانونية والعقدية بما فيها اللجوء للقضاء للمطالبة بحقوقه، بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل الاستخدام وتحصيل كافة الحقوق، بما فيها الأجور والتعويضات وبدل الإشعار وغيرها من الحقوق المقررة في القانون أو الاتفاق، وكذلك الطعن بهذا الاستخدام إن كان ينطوي على عقوبة تأديبية مقنعة أراد منها صاحب العمل الإضرار بالعامل ومصالحه.

التوصيات:

1. نتمنى على المشرع الأردني أن يضع في قانون العمل معياراً واضحاً ومحدداً لتمييز الاختلاف البين (الجوهري) وغير الجوهري، حيث ان خلو القانون من نص أو تعريف واضح لذلك سيقودنا إلى فهم خاطئ يؤدي إلى عدم مراعاة العامل أو صاحب العمل لذلك والتعنت في تطبيق نص المادة (1/29) من قانون العمل، كما أن التحديد الواضح يؤدي إلى تطبيق نص المادة (17) من قانون العمل تطبيقاً سليماً، حيث أنها أجازت لصاحب العمل أن يكلف العامل بأعمال تختلف اختلافاً بيّناً في حالات محددة وبصورة مؤقتة، بحيث لا يجوز أن يكون التكليف في غير هذه الحالات، حفظاً لحقوق العامل.
2. نتمنى على المشرع كذلك أن يعالج حالة استمرار العامل بالعمل الذي يختلف اختلافاً بيّناً عن المتفق عليه، لا سيما إن كان العامل قد اضطر للقبول به تحت وطأة الحاجة لهذا العمل نتيجة الأوضاع المالية، أو الخوف من صاحب العمل.
3. نتمنى على المشرع أن يلتفت لحالة خلو القانون من أي نص يجيز للعامل الاستفسار من صاحب العمل أو سؤاله عن السبب في الاستخدام بعمل غير المتفق عليه، ولعل ذلك لا يتنافى مع سلطة صاحب العمل في توجيه العامل، كما لا يتناقض ذلك مع وجوب تبعية العامل لصاحب العمل.
4. نتمنى على المشرع أن يتناول الحقوق التي تترتب للعامل نتيجة ترك العمل عند استخدامه بعمل يختلف اختلافاً بيّناً عن العمل المتفق عليه حسب المادة (1/29)

من قانون العمل في العقد غير المحدد المدة، حيث ان المشرع قد عالج حقـوق العامل عند انتهاء العقد محدد المدة في المادة (26/أ) من قـانون العمـل ولـم يتطرق للعقد غير محدد المدة ولعل معالجة الوضع يجنب العامل من الدخول في منازعات طويلة مع صاحب العمل، ويكفل له حقوقه.

المراجع

القرآن الكريم .

أبو شنب، أحمد (2003)، **شرح قانون العمل الجديد**، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر، عمان.

الآن بينا بنت، (2004)، **القانون المدني (الموجبات والالتزامات)** ترجمة منصور القاضي، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت.

البسيوني، محمد عبد الغفار،(1997)، **سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة.

الجمال، مصطفى وآخرون، (2006)، **مصادر وأحكام الالتزام**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

حمدان، حسين عبد اللطيف، (2007)، **قانون العمل**، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

حمود، عبد العزيز المرسى، (1998)، **تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة**، دار النهضة العربية، القاهرة.

الداوودي، غالب، (2000)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.

دسوقي، رأفت، **شرح قانون العمل**، منشأة دار المعارف، الإسكندرية، 2002.

الدلالعة، سامر، (2006)، بحث "حق العامل في الاختراع "، **مجلة المنارة للبحوث والدراسات**، جامعة آل البيت، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، ص (113).

رؤوف، عدنان، (1997)، **حول علاقات العمل في المصنع**، دار الرشيد للنشر، بغداد.

رمضان، سيد محمود، (2004)، **الوسيط في شرح قانون العمل**، مكتبة دار الثقافة، عمان.

سلطان، أنور،(1987)، **مصادر الالتزام في القانون الأردني**، الطبعة الأولى، منشورات الجامعة الأردنية، عمان.

السنهوري، عبد الرزاق، (2000)، **الوسيط في شرح القانون المدني** (مصادر الالتزام) م 1، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

الصباحي، محمد رفعت،(1989)، **دروس في تشريعات العمل، الكتاب الأول**، بدون دار نشر، القاهرة.

صخري، مصطفى، (1998)، **أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام**، ط 1، مكتبة دار الثقافة، عمان.

الصراف، عباس، وحزبون، جورج، (1994)، **المدخل إلى علم القانون**، مكتبة دار الثقافة، الطبعة الثالثة، عمان.

الظاهر، محمد، (1993)، **مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان**، الطبعة الأولى، عمان.

العتوم، منصور، (1992)، **شرح قانون العمل الأردني**، مطبعة الصفدي، عمان.

عمارة، علي، (2006)، **قانون العمل الجديد**، الطبعة الرابعة، دار الاتحاد للطباعة، القاهرة.

الفار، عبد القادر، (2001)، **أحكام الالتزام**، الطبعة الثانية، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، عمان.

فرج، توفيق حسن، (1986)، **قانون العمل**، الدار الجامعية مطابع الأمل، بيروت.

محمود، همام محمد، (د.ت)، **قانون العمل**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

مطر، محمد يحيى،(1989)، **أساسيات قضايا عقد العمل الفردي**، الدار الجامعية، بيروت.

المغربي، جعفر،(2009)، "**سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة. القانون الأردني**" بحث مقدم لنقابة المحامين الأردنيين.

ملكاوي، بشار عدنان،(2003)، بحث "مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني "**المنشور في مجلة دراسات**، الجامعة الأردنية، المجلد 30 علوم الشريعة والقانون، العدد (2)، ص (390).

منصور، محمد حسين، (2007)، **قانون العمل**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

هشام رفعت هاشم، (1990)، **شرح قانون العمل الأردني،** الطبعة الثانية، مطبعة التوفيق، عمان.

الياس، يوسف، (1984)، **الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي،** الطبعـة الأولى، مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد.

يكن، زهدي، **(د.ت)، شرح قانون الموجبات والعقود،** ج 1، ط2، بدون دار نشر، بيروت.